

## Rien ne sera plus comme avant

*La crise de 2007 a été violente. Mais nous étions nombreux à penser qu'après avoir bu une bonne tasse, la croissance repartirait. Force est de constater que les choses ne semblent pas aussi simples. Pour de plus en plus d'économistes, nous sommes entrés dans une nouvelle ère, sous l'impulsion de la révolution numérique. Une mutation profonde qui se traduira par la destruction de nombreux modèles. Dernier modèle en péril, celui des licences des taxis. Des taxis qui doivent aujourd'hui déboursier plus de 200 000 € pour pouvoir exercer leur métier. Et qui voient débouler des véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) qui, contrairement à eux, n'ont pas un kopeck à sortir. Leur concept est simple mais révolutionnaire : Uber, une application pour smartphones, permet aux Franciliens « d'appeler » un chauffeur d'un simple « clic » via le système de géolocalisation, de choisir un type de véhicule, d'estimer le prix de la course et de le régler grâce aux données enregistrées sur l'appli. Un nouveau service qui connaît déjà un fabuleux succès dans plus de 20 pays. Du coup, les taxis se trouvent fragilisés face à cette nouvelle concurrence, notamment par le poids de ces licences d'un autre temps qu'ils doivent toutefois encore supporter. Et qui représenteraient, si l'État se mettait en tête de les racheter, et encore uniquement pour la région parisienne, la coquette somme de... 5 milliards d'euros !*

## SOMMAIRE

### Actualité

Crédit d'impôt compétitivité  
emploi ..... 3

### Fiscal

Comptabilité informatisée  
Attestation de travaux  
Taxe d'apprentissage ..... 4

### Juridique

Simplification de la vie des entreprises  
Clauses abusives ..... 5

### Social

Réforme des retraites  
Conjoint collaborateur ..... 6  
Redressements Urssaf ..... 7

### Gestion

Assurance chômage des dirigeants ..... 8

### Multimédia

Les Chromebook ..... 9

Indicateurs ..... 10

### DOSSIER

La gestion éco-responsable  
de l'entreprise ..... 10

Pause-café ..... 15

Questions/réponses ..... 16

Mis sous presse le 17 février 2014 - N° 286  
Dépôt légal février 2014 - Imprimerie MAOPRINT  
Photo couverture : S. Nivens

## ÉCHÉANCIER DE MARS 2014

### DÉLAI VARIABLE

➤ Déclaration et paiement de la TVA correspondant aux opérations de février 2014 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2014.

### 1<sup>ER</sup> MARS

➤ Entreprises de 20 salariés et plus : déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés et, éventuellement, paiement de la contribution à l'Agefiph.

### 12 MARS

➤ Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens pour les opérations intervenues en février 2014.

### 15 MARS

➤ Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2014.

➤ Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 novembre 2013 : paiement du solde de l'impôt sur les sociétés et de la contribution sociale.

➤ Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : versement de l'acompte d'impôt sur les sociétés.

➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : versement de la taxe sur les salaires payés en février 2014 lorsque le total des sommes dues au titre de 2013 excédait 10 000 €.



# Déclarez votre CICE 2013 !

Les règles à suivre pour bien déclarer et utiliser votre CICE.

Les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt sur les rémunérations qu'elles versent à leurs salariés au titre de l'année civile. Cet avantage fiscal étant fixé à 4 % en 2013, puis à 6 % à partir de 2014, de leur masse salariale limitée aux rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le Smic. Pour la première fois cette année, les entreprises doivent déposer une déclaration à ce titre. Présentation des modalités déclaratives et d'utilisation du CICE 2013.

## La déclaration du CICE

Pour déclarer le CICE, les entreprises doivent utiliser l'imprimé n° 2079-CICE disponible sur le site Internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr). La date limite du dépôt de cette déclaration dépend toutefois du régime fiscal de l'entreprise. Ainsi, les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) doivent transmettre leur déclaration de CICE lors du dépôt du relevé de solde de l'IS, c'est-à-dire :

- en principe, au 15 du 4<sup>e</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice ;

## REMBOURSEMENT IMMÉDIAT DU CICE

*Les PME, les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles et les entreprises en difficulté peuvent bénéficier d'un remboursement immédiat de la créance de CICE non imputée (exemple : remboursement du CICE 2013 dès 2014). En pratique, les entreprises soumises à l'IS peuvent demander ce remboursement par voie dématérialisée depuis le 3 mars 2014. Pour les entreprises relevant de l'IR, la demande doit figurer sur la déclaration de revenus n° 2042 C.*



- au 15 mai 2014 pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile.

À noter que cette dernière date a fait l'objet d'un report du 15 avril au 15 mai. La date de dépôt des déclarations relatives aux crédits d'impôt qui doivent être jointes au relevé de solde d'IS bénéficie donc du même report.

Les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu (IR) doivent, quant à elles, déposer la déclaration de CICE lors du dépôt de leur déclaration de résultats, à savoir le 2<sup>e</sup> jour ouvré suivant le 1<sup>er</sup> mai, soit le 5 mai 2014. Ce délai étant prorogé de 15 jours en cas de télédéclaration.

Les membres des entreprises relevant de l'IR doivent en outre reporter la quote-part du CICE qui leur est attribuée sur leur déclaration de revenus n° 2042, à déposer en mai 2014.

## L'utilisation du CICE

Le CICE s'impute en principe sur l'IS ou l'IR dû au titre de l'année de versement des rémunérations servant au calcul du CICE et des 3 années suivantes. Le CICE 2013 est donc imputable sur l'impôt dû au titre de 2013 à 2016, l'entreprise pouvant demander le remboursement de la créance non imputée au terme de cette période, soit en 2017.

## → Télé-déclaration

*La télédéclaration du CICE est ouverte depuis le 2 janvier 2014. Cette procédure est obligatoire pour toutes les entreprises soumises à l'IS et pour celles soumises à l'IR dont le chiffre d'affaires de l'exercice précédent excède 80 000 € HT.*

## La taxe d'apprentissage revue et corrigée !

La taxe d'apprentissage, due en principe par tous les employeurs, comprenait jusqu'alors trois composantes, à savoir :

- la taxe d'apprentissage proprement dite, au taux de 0,5 % (ou de 0,26 % en Alsace-Moselle) ;

- la contribution au développement de l'apprentissage, au taux de 0,18 % ;

- la contribution supplémentaire à l'apprentissage, due uniquement et sous certaines conditions par les entreprises de 250 salariés et plus, et dont le taux varie entre 0,05 % et 0,25 %.

L'assiette de ces différentes taxes étant identique à celle des cotisations de Sécurité sociale.

La loi a fusionné les deux premières composantes et créé en conséquence une taxe unique au taux de 0,68 % (ou de 0,44 % en



Alsace-Moselle). Cette mesure entre en vigueur pour les contributions et taxes dues au titre des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage reste, quant à elle, inchangée.

Art. 60, loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013, JO du 30

### Vérification d'une comptabilité informatisée

*Les entreprises subissant une vérification de comptabilité et ayant reçu un avis de contrôle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 doivent présenter à l'agent du fisc leur comptabilité sous forme dématérialisée lorsqu'elles la tiennent de façon informatisée. Mais ne pas respecter cette nouvelle obligation ne sera finalement sanctionné que par une amende fixe de 1 500 €. En effet, le Conseil constitutionnel a censuré les amendes proportionnelles au chiffre d'affaires qui étaient prévues par la loi, celles-ci pouvant se révéler, selon lui, hors de proportion avec la gravité de l'infraction. Autre sanction applicable, les bases d'imposition de l'entreprise pourront être évaluées d'office par l'administration fiscale.*

Décision 2013-685 DC du 29 décembre 2013, JO du 30

## TVA sur les travaux : les attestations mises à jour

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement ou d'entretien portant sur des logements achevés depuis plus de 2 ans sont soumis au taux intermédiaire de TVA de 10 % (contre 7 % auparavant).

Par ailleurs, certains de ces travaux, à savoir les travaux de rénovation énergétique éligibles au crédit d'impôt développement durable, ont été inclus dans le champ d'application du taux réduit de TVA de 5,5 % par la dernière loi de finances.

À ce titre, l'administration fiscale



vient de mettre en ligne sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) des modèles d'attestations, à jour de ces nouveautés législatives (rubrique « Téléchargez un formulaire »).

### En pratique

*Cette attestation, qui porte notamment sur la nature des travaux entrepris, doit être remise par le client à l'entreprise prestataire afin qu'elle s'assure du taux de TVA applicable.*

**EN BREF** :: LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS (55-64 ANS) EN FRANCE EST INFÉRIEUR (44,5 %) À LA MOYENNE DES PAYS DE L'OCDE (INSEE) - LE DÉFICIT COMMERCIAL DE LA FRANCE S'EST ÉTABLI À 61,2 MILLIARDS D'EUROS EN 2013 (EN BAISSÉ DE 6 MILLIARDS D'EUROS AVOIR DIMINUÉS DE 7 % L'AN DERNIER, LES CHEFS D'ENTREPRISE DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE ONT L'INTENTION D'AUGMENTER LEURS

## Clauses abusives et sociétés commerciales

Dans un contrat signé entre un professionnel et un consommateur ou un non-professionnel, une clause est dite « abusive » quand elle crée un avantage excessif pour le professionnel au détriment du non-professionnel ou du consommateur.

Conséquence : lorsqu'elle est reconnue abusive, la clause est considérée comme non écrite, c'est-à-dire qu'elle perd tout effet, les autres dispositions du contrat continuant, quant à elles, à s'appliquer.

Et dans un arrêt récent, les juges

ont considéré que cette règle ne s'appliquait pas aux contrats de fourniture de biens (locations, ventes...) ou de services conclus entre sociétés commerciales. Ainsi, même si elles n'ont pas le même domaine d'activité, une société commerciale qui contracte avec une autre société commerciale ne peut pas invoquer la protection accordée aux consommateurs ou aux non-professionnels et, à ce titre, demander la nullité d'une clause abusive, car elle est rangée d'office dans la catégorie des professionnels.



Cassation commerciale, 3 décembre 2013, n° 12-26416

## Des mesures pour simplifier la vie des entreprises

Un certain nombre de mesures destinées à simplifier et à sécuriser la vie des entreprises vont être prises dans les prochains mois (d'ici à septembre). Ainsi, par exemple, le gérant d'une SARL pourra demander au juge de lui accorder un délai supplémentaire pour réunir l'assemblée générale annuelle d'approbation de ses comptes. Une assemblée qui doit,

en principe, impérativement se tenir 6 mois au plus tard après la clôture de l'exercice. Autre évolution prévue : une EURL pourra être l'associée unique d'une autre EURL, ce qui est interdit aujourd'hui.

Art. 3, loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014, JO du 3 et ordonnance n° 2014-86 du 30 janvier 2014, JO du 1<sup>er</sup> février

### Des comptes confidentiels

Les entreprises de 10 salariés au plus peuvent désormais (pour les comptes relatifs aux exercices clos à compter du 31 décembre 2013 et déposés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014) demander, lors du dépôt de leurs comptes annuels, qu'ils ne soient pas rendus publics et assurer ainsi leur confidentialité.



## Franchise : l'exclusivité a des limites !

Très souvent, les contrats de franchise prévoient une exclusivité géographique au profit du franchiseé. Le franchiseur s'engage alors à ne pas signer de contrats de franchise avec d'autres commerçants dans une zone déterminée et/ou à ne pas y vendre ses produits à d'autres magasins.

Mais dans ce cas, le franchiseur doit-il aussi s'abstenir de vendre ses produits sur son site Internet ? La réponse est non, lorsque le contrat de franchise se borne à lui interdire d'installer un autre point de vente franchiseé sur un territoire défini. Car, selon les juges, la création et l'utilisation d'un site Internet ne sont pas assimilables à l'implantation d'un point de vente dans le secteur protégé.

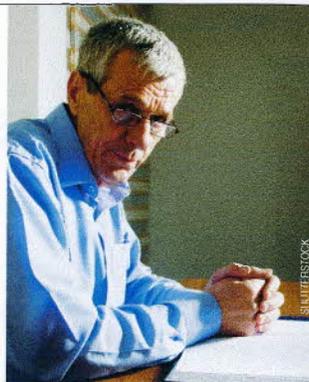
Cassation commerciale, 10 septembre 2013, n° 12-11701

## La réforme des retraites

La loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » a été récemment publiée. Comme prévu, elle instaure, pour les salariés mais aussi pour les travailleurs indépendants, un allongement progressif de la durée de cotisation exigée pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. De 167 trimestres pour les per-

sonnes nées en 1958, cette durée passera ainsi à 172 trimestres pour celles nées à partir de 1973. Par ailleurs, les conditions d'accès au cumul emploi-retraite seront plus strictes pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, avec notamment la mise en place de l'obligation, pour le futur retraité, de cesser ses activités dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires pour pouvoir liquider sa pension.

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, JO du 21



### À noter

L'accès à la retraite progressive sera bientôt possible non plus à partir de l'âge légal de départ à la retraite (comme actuellement), mais 2 ans avant cet âge, sans toutefois être possible avant 60 ans.

### Prime à l'apprentissage

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, l'indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région aux entreprises, quel que soit leur effectif, qui concluent un contrat d'apprentissage est remplacée par une « prime à l'apprentissage » réservée aux entreprises de moins de 11 salariés. À titre transitoire, toutes les entreprises ayant conclu un contrat avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 percevront, pendant la 1<sup>re</sup> année de formation, l'indemnité compensatrice forfaitaire fixée par la région. Pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années, elles recevront 1 000 € si leur effectif est de moins de 11 salariés. Si elles emploient 11 salariés ou plus, elles ne bénéficieront que de 500 € la 2<sup>e</sup> année et de 200 € la 3<sup>e</sup>.

Art. 140, loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013, JO du 30

## Arrêts de travail des conjoints collaborateurs



Les artisans et commerçants peuvent en principe bénéficier du versement d'indemnités journalières quand ils sont en arrêt de travail\*. Pour financer ce régime particulier, ils sont assujettis à une cotisation supplémentaire, dite d'indemnités journalières, qui doit être versée au Régime social des indépendants (RSI).

En vertu de la mise en œuvre d'une directive européenne récente, les conjoints collabora-

teurs des professions artisanales, industrielles et commerciales peuvent également désormais bénéficier de ce régime d'indemnisation des arrêts de travail.

Toutefois, les premières indemnités journalières ne seront versées que pour les arrêts de travail\* survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. En effet, pour bénéficier de cette indemnisation, le conjoint collaborateur devra préalablement avoir cotisé à ce régime supplémentaire pendant au moins un an, soit tout au long de l'année 2014.

La cotisation annuelle d'indemnités journalières due par les conjoints collaborateurs est établie à 105 € en 2014.

Décret n° 2014-20 du 9 janvier 2014, JO du 11

\* Arrêts de travail de plus de trois jours (en cas d'hospitalisation) ou de plus de sept jours (en cas de maladie).

**EN BREF** :: SELON LE CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE, UNE DÉPRÉCIATION DE L'EURO À HAUTEUR DE 10 % ENTRAÎNERAIT POUR DES EMBAUCHES RÉALISÉES EN 2012 PAR LES ENTREPRISES (DARES) - LES VENTES DE VÊTEMENTS RÉALISÉES PENDANT LES SOLDES D'HIVER LES LOYERS DES LOGEMENTS ONT AUGMENTÉ DE 0,6 % SEULEMENT EN 2013 - POUR LA COUR DES COMPTES, LA DETTE PUBLIQUE DEVRAIT

# Contrôle Urssaf : encore plus de sanctions !

Les redressements Urssaf renchérissent par les pouvoirs publics !

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 (LFSS) a renforcé la lutte contre la fraude aux cotisations sociales. Mais pour entrer en vigueur, ces mesures devaient faire l'objet d'un décret d'application. C'est désormais chose faite.



## Majoration des redressements

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle Urssaf est majoré de 10 % lorsqu'un « constat d'absence de conformité » est dressé, établissant que l'employeur n'a pas pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle, que ce dernier ait ou non donné lieu à un redressement. L'Urssaf pouvant se référer aux contrôles ayant eu lieu dans les 5 ans précédant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes règles. Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le

montant du redressement des cotisations sociales intervenu en raison d'une situation de travail dissimulé est majoré de 25 %.

## Donneur d'ordre et travail dissimulé

Le donneur d'ordre qui s'abstient de vérifier que son cocontractant est à jour de ses obligations de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions sociales, ou qui ne lui enjoint pas de faire cesser une situation irrégulière, encourt l'annulation des exonérations et réductions de cotisations sociales dont il a bénéficié pour ses propres salariés pendant la période durant laquelle le sous-contractant a recouru au travail dissimulé. Jusqu'alors, cette annulation ne prenait effet que si un procès-verbal de travail dissimulé attestait de la complicité entre le donneur d'ordre et son cocontractant. En raison de la difficulté d'établir cette complicité, la LFSS a supprimé cette condition. Cette nouvelle procédure « allégée » est en vigueur depuis le 6 décembre 2013.

Décret n° 2013-1107 du 3 décembre 2013, JO du 5 et art. 98 et 101, loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012, JO du 18

## Charte du cotisant contrôlé

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la « Charte du cotisant contrôlé » n'est plus remise lors du contrôle Urssaf. L'avis de contrôle doit seulement mentionner l'adresse électronique où elle peut être consultée.

## MAJORATIONS ET PÉNALITÉS DE RETARD

*Jusqu'à présent, l'employeur de bonne foi qui faisait l'objet d'un contrôle Urssaf pouvait obtenir, sous conditions, une remise automatique de certaines majorations et pénalités de retard dues dans le cadre de ce contrôle. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, cette remise n'est plus automatique. L'employeur doit donc en faire la demande à l'Urssaf en apportant les preuves de sa bonne foi.*

ANCE UNE AUGMENTATION DE SON PIB DE 0,6 % AU BOUT D'UN AN - LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ONT REPRÉSENTÉ 81,2 % DONT BAISSÉ DE 5 % PAR RAPPORT À 2013 (FÉDÉRATION DES ENSEIGNES DE L'HABILLEMENT) - SELON L'ÉTUDE ANNUELLE DE CENTURY 21, NUER À CROÎTRE POUR DÉPASSER LE SEUIL DE 2 000 MILLIARDS D'EUROS FIN 2014, SOIT UN PEU PLUS DE 30 000 EUROS PAR FRANÇAIS.

# Assurance chômage des dirigeants

Les barèmes 2014 d'assurance chômage des chefs d'entreprise et des dirigeants de société.

Les dirigeants d'entreprise qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail distinct peuvent souscrire une assurance chômage auprès de l'un des organismes spécialisés suivants.



## La GSC ([www.gsc.asso.fr](http://www.gsc.asso.fr))

Le régime de base de la GSC assure aux dirigeants de sociétés et d'entreprises individuelles, en cas de chômage consécutif à une cessation d'activité pour motif économique ou à une révocation, après 12 mois d'affiliation et pendant 12 mois, une indemnité équivalant, selon le taux de cotisation, à 55 % du revenu net fiscal professionnel, ou à 70 % de ce revenu. Le prix de l'adhésion pour 2014 est de 75 €.

## L'APPI ([www.appi-asso.fr](http://www.appi-asso.fr))

Le « régime commun » de l'APPI offre aux dirigeants de sociétés et d'entreprises individuelles, après 12 mois de cotisations, une indemnisation pendant les 12 mois suivant la cessation d'activité du fait d'un dépôt de bilan. L'adhésion annuelle coûte 300 € HT pour 2014, plus 115 € HT de frais de dossier (payables une fois à l'adhésion).

## La Cameic ([www.cameic.com](http://www.cameic.com))

Ouvert aux mandataires sociaux et travailleurs indépendants, le régime de base (hors révocation) de la Cameic permet de bénéficier, après 12 mois de carence, d'une indemnisation égale à 60 % de leur revenu professionnel pendant 12 mois. Pour 2014, le montant de la cotisation est de 3,60 % de ce revenu, plus des frais de dossier de 75,10 €.

### Régime de base GSC pour 2014

Allocation souhaitée sur 12 mois		
Niveau	55 %	70 %
Taux de la cotisation <sup>(1)</sup>		
Tranche A du revenu net (jusqu'à 37 548 €)	3 %	3,98 %
Tranche B du revenu net (entre 37 548 € et 150 192 €)	3,23 %	4,28 %
Tranche C du revenu net <sup>(2)</sup> (au-delà de 150 192 €, limité à 300 384 €)	3,68 %	3,68 %

(1) Les dirigeants non exposés au risque de révocation bénéficient d'une réduction de 15 % sur ces taux.  
(2) La garantie sur la tranche C du revenu net est limitée à 55 % de cette tranche.

### Régime « commun » APPI pour 2014

Allocation sur 12 mois	Taux sur le revenu professionnel annuel <sup>(1)</sup>
55 % du revenu fiscal	2,75 %
70 % du revenu fiscal	3,74 %

(1) Pour les gérants majoritaires, professions libérales et autres indépendants. Pour les mandataires sociaux relevant du régime général de la Sécurité sociale, les taux sont de 2,58 % pour une garantie de 55 % du net imposable et de 3,28 % pour une garantie de 70 % du net imposable.

## April Assurances ([www.april.fr](http://www.april.fr))

La garantie de base (hors révocation) d'April assure aux dirigeants de sociétés et aux travailleurs indépendants, après 12 mois d'affiliation, une indemnisation correspondant, au choix, soit à 80 % du dernier revenu annuel déclaré (dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 187 740 € pour 2014) pendant 9 mois, soit à 50 % de ce revenu pendant 15 mois. Le montant de la cotisation est fixé à 3,74 % du revenu déclaré pour 2014 et le prix de l'adhésion à 70 €.

# Légers, pratiques et bon marché

## Les Chromebook

Les chromebook constituent un bon compromis entre tablettes et ordinateurs portables.

Sortis en 2011 dans une relative indifférence, les Chromebook voient, depuis quelques mois, leurs ventes commencer à décoller. L'occasion de faire le point sur ces machines atypiques.

### Un OS spécifique

Les Chromebook sont des ordinateurs portables fonctionnant sous le système d'exploitation (OS) Chrome de Google. Un OS conçu pour faire tourner les applications présentes non pas sur le disque dur de la machine mais en ligne (cloud). Des applications moins puissantes donc que celles proposées pour les environnements Windows ou Mac, mais qui offrent la possibilité d'effectuer des travaux de bureautique (traitement de texte, tableur, diaporamas...), de gérer des fichiers clients ou encore de naviguer sur le Net (Web surf, gestion des courriels, agenda...).

### DES MACHINES BIEN ÉQUIPÉES

*Les Chromebook sont généralement équipés d'écrans de 11 à 15 pouces de diagonale (28 à 38 cm), d'un processeur double cœur, de 2 à 4 Go de mémoire RAM et de 16 Go de mémoire de stockage. Ils pèsent moins de 1,5 kg, offrent une autonomie de 5 à 8 heures et démarrent le plus souvent en moins de 10 secondes. Ils sont compatibles WiFi et quelquefois 3/4G. Concernant les applications, elles sont téléchargeables sur le Chrome Web Store et sont très souvent gratuites.*



### Une interface simple

L'interface de Chrome OS est simple et intuitive. Elle comprend une barre d'outils qui permet de lancer les principales applications et d'accéder au répertoire contenant celles qui sont moins souvent utilisées. Elle accueille également une zone de notifications offrant notamment des informations sur l'arrivée d'un courriel ou l'état de la batterie. Et elle est paramétrable (fond d'écran, liste des applications de la barre d'outils, contenu de la zone de notifications...).

### Une utilisation hors connexion

Si les applications donnent leur pleine puissance en ligne, elles restent, le plus souvent, utilisables (partiellement pour certaines) hors connexion. Pour ce qui concerne les données, elles sont présentes non seulement sur l'espace de stockage en ligne (par défaut sur Drive de Google), mais aussi sur le disque dur de la machine. Il est donc possible de les visualiser (textes, films, photos...) et de les modifier, sachant que ces modifications sont répercutées automatiquement sur l'espace de stockage en ligne, grâce au système de synchronisation, dès qu'une nouvelle connexion est établie.

### Combien ça coûte ?

*À quelques rares exceptions près, les Chromebook sont plutôt bon marché. En fonction de la marque et du modèle, leur prix varie en effet de 200 € à 500 €.*



PHOTOS SAMSUNG

## Tableau de bord

Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations à la charge	
		du salarié	de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	5,10 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % (4)	12,80 % (7)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,80 %	8,45 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,25 %	1,75 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 %
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
<b>Cotisation logement (FNAL)</b>			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,00 % (10)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,30 %
APEC	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraites complémentaires</b>			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,05 %	4,58 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,05 %	12,08 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,05 %	4,58 %
- Cadres (AGIRC) minimum (5)	tranche B	7,75 %	12,68 %
- Cadres supérieurs (AGIRC) (5)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	tranche A	-	1,50 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	-	8,00 %
Versement de transport : (entreprises de plus de 9 salariés)	totalité (6)	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel SS. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds SS. Tranche B : de 1 à 4 plafonds SS. Tranche C : de 4 à 8 plafonds SS. (2) Attention, les salaires inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction des cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. (5) À ces taux s'ajoute une contribution exceptionnelle et temporaire de 0,35 %, répartie entre l'employeur (0,22 %) et le cadre (0,13 %). (6) Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants. (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,43 %. (9) Le forfait social s'applique également à d'autres gains et rémunérations (intérêts, participation...) au taux de 20 %. (10) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

## Réduction de charges sociales patronales Fillon

## Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus

$$(0,26/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel/rémunération annuelle brute}^*) - 1]$$

## Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés

$$(0,281/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel/rémunération annuelle brute}^*) - 1]$$

\* Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.

## Smic et minimum garanti (1)

Février 2014	
Smic horaire	9,53 €
Minimum garanti	3,51 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Smic mensuel (1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 445,42 €
36 h (2)	156 h	1 496,99 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 548,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 600,25 €
39 h (2)	169 h	1 651,82 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 703,39 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 755,08 €
42 h (2)	182 h	1 806,65 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 858,22 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 920,28 €

\* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprendant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44<sup>e</sup> heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

## Plafond de la Sécurité sociale 2014

Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9387
Brut/mois	3129
Brut/quinzaine	1565
Brut/semaine	722
Brut/jour	172
Brut horaire (1)	23

Plafond annuel 2014 : 37548 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

## Avantage nourriture 2014

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,60
2 repas (1 journée)	9,20

## Frais professionnels 2014

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,10
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	17,90
Repas ou restauration hors entreprise	8,70

Mis à jour le 17 février 2014

## Indice du coût de la construction

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646	1 637	1 612	

Exemple de révision d'un loyer commercial : bail prenant effet le 15 février 2011. Dernier indice connu à cette date : 3<sup>e</sup> trimestre 2010, soit 1 520. Loyer annuel initial : 10 000 €. Loyer annuel révisé au 15 février 2014 :  $10\,000 \times (1\,612 : 1\,520) = 10\,605,26$  €

## Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2013	1 <sup>er</sup> trimestre	9,15 %	1,79 %
	2 <sup>e</sup> trimestre	7,91 %	-1,74 %
	3 <sup>e</sup> trimestre	6,05 %	-2,18 %

## Indice des loyers commerciaux

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2011	103,64	104,44	105,31	106,28
	+ 2,25 %*	+ 2,56 %*	+ 2,88 %*	+ 3,26 %*
2012	107,01	107,65	108,17	108,34
	+ 3,25 %*	+ 3,07 %*	+ 2,72 %*	+ 1,94 %*
2013	108,53	108,50	108,47	
	+ 1,42 %*	+ 0,79 %*	+ 0,28 %*	

\* Variation annuelle

## Indices et taux d'intérêt

Année 2013/2014	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.
Indice BT01	881,5			
Taux de base bancaire <sup>(1)</sup>	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % <sup>(2)</sup>
Taux Euribor à 1 mois	0,128 %	0,132 %	0,216 %	0,224 %
Taux Eonia (moy. mens.)	0,0924 %	0,1057 %	0,1694 %	0,2051 %
Indice prix tous ménages	127,26	127,21	127,64	
Hausse mensuelle	- 0,1 %	0,0 %	0,3 %	
Hausse 12 derniers mois <sup>(3)</sup>	0,6 %	0,7 %	0,7 %	

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. (3) Hausse moyenne sur 12 mois : 2010 : 1,5 % - 2011 : 2,1 % - 2012 : 1,95 %. Taux d'intérêt légal : 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,39 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 % - 2014 : 0,04 %.

## Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2011	101,96	102,74	103,64	104,60
	+ 1,96 %*	+ 2,32 %*	+ 2,78 %*	+ 3,25 %*
2012	105,31	106,00	106,46	106,73
	+ 3,29 %*	+ 3,17 %*	+ 2,72 %*	+ 2,04 %*
2013	107,09	107,18	107,16	
	+ 1,69 %*	+ 1,11 %*	+ 0,66 %*	

\* Variation annuelle

## Indice de référence des loyers

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2011	119,69	120,31	120,95	121,68
	+ 1,60 %*	+ 1,73 %*	+ 1,90 %*	+ 2,11 %*
2012	122,37	122,96	123,55	123,97
	+ 2,24 %*	+ 2,20 %*	+ 2,15 %*	+ 1,88 %*
2013	124,25	124,44	124,66	124,83
	+ 1,54 %*	+ 1,20 %*	+ 0,90 %*	+ 0,69 %*

\* Variation annuelle

## Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible <sup>(1)</sup>
28 février 2014	2,79 %
31 janvier 2014	2,79 %
31 décembre 2013	2,79 %
30 novembre 2013	2,80 %
31 octobre 2013	2,82 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

## Barème kilométrique motocyclettes pour 2012

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km jusqu'à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	0,333 €	750 € + (d x 0,083)	0,208 €
3,4 et 5 CV	0,395 €	973 € + (d x 0,11)	0,232 €
5 CV et +	0,457 €	1 196 € + (d x 0,137)	0,259 €

## Attention

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2013 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

## Barème kilométrique motos/motocyclettes/scooters pour 2012

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< à 50 cc	0,266 €	406 € + (d x 0,063)	0,144 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

## Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux <sup>(1)</sup>	Plafond
Livrets A et bleu	1,25 %	22 950 € <sup>(2)</sup>
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,75 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	1,25 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2,50 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,75 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2013. (2) Pour les personnes physiques.

## Barème kilométrique automobiles pour 2012

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	0,405 €	818 € + (d x 0,242)	0,283 €
4 CV	0,487 €	1 063 € + (d x 0,274)	0,327 €
5 CV	0,536 €	1 180 € + (d x 0,3)	0,359 €
6 CV	0,561 €	1 223 € + (d x 0,316)	0,377 €
7 CV et plus	0,587 €	1 278 € + (d x 0,332)	0,396 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

# Adoptez une gestion éco-responsable !

Les comportements à privilégier dans votre entreprise pour préserver l'environnement et réaliser des économies.



## Gare aux fuites d'eau !

Un robinet qui goutte perd en moyenne 120 litres d'eau par jour. Une chasse d'eau qui fuit perd, quant à elle, 600 litres par journée. Une bonne raison d'entretenir les robinets de son entreprise !

Respecter l'environnement est devenu une préoccupation majeure de notre société. Partout, les bonnes pratiques en la matière se mettent en place et se multiplient. Dans les entreprises aussi, les comportements vertueux gagnent du terrain. Et ce d'autant plus qu'ils peuvent conduire à réduire les coûts. Sans être exhaustif, voici un ensemble de démarches éco-responsables qui peuvent être engagées dans votre entreprise.

## Acheter le bon papier

Malgré la dématérialisation quasi-générale des informations, le papier reste encore, par sécurité, confort ou habitude, très utilisé dans les entreprises. Se pose alors la question de savoir lequel doit être acheté afin de favoriser les filières de production les moins polluantes et assurant une gestion durable des ressources. Or, le choix d'un véritable papier « écologique » est loin d'être simple et requiert une analyse que seuls les organismes aptes à contrôler l'ensemble de la filière de produc-

tion peuvent offrir. Pour ne pas se tromper, il est donc conseillé de n'acheter que des ramettes de papier labellisé. Ces éco-labels sont des agréments officiels assurant que le processus de fabrication répond à un certain nombre de contraintes qui limitent son impact sur l'environnement. Le plus important d'entre eux est l'éco-label européen, symbolisé par une fleur composée de douze étoiles en guise de pétales et d'un cœur en forme de « E », qui prend en compte tout le cycle de vie du produit (origine du bois, production du papier, consommation d'énergie...).

## Contrôler ses impressions

Simple mesure de bon sens, la limitation du recours à l'impression est la première démarche qu'il convient d'adopter pour garantir une meilleure gestion du papier et des toners. Et pour les pages Internet, qui le plus souvent n'offrent pas un format adapté à l'impression, il est préférable d'en copier le contenu dans un fichier de traitement de texte (Word, OpenOffice...) pour en optimiser la mise en forme. D'une manière plus générale, il est possible d'économiser du papier ou



### QUE FAIRE DES VIEUX ORDINATEURS ?

*Le traitement en tant que déchets des ordinateurs est réglementé. Pour les machines mises sur le marché après le 13 août 2005, il relève de la responsabilité des fabricants et des distributeurs. Vous devez donc faire appel à eux pour qu'ils assurent leur prise en charge. S'il s'agit d'appareils plus anciens, vous devez vous adresser, cette fois, à un collecteur agréé, sachant que le coût de leur retraitement vous incombe (de 10 à 50 cts/kg selon les matériels).*

de l'encre en imprimant en mode brouillon/économie toner (menu de la fonction « imprimer »), en réutilisant des feuilles déjà imprimées sur une face, en imprimant plusieurs pages sur une même feuille ou encore en choisissant, si l'imprimante le permet, le mode « recto verso ». N'hésitez donc pas à inviter vos salariés à adopter ces comportements.

### Réutiliser les cartouches d'encre

Bien connu des entreprises, le recyclage des cartouches et toners vides passe par des gestes simples : renvoi des cartouches aux fabricants par colis préaffranchis, dépôt dans des bornes de collecte, voire vente à des entreprises spécialisées. Mais plus satisfaisante encore, une autre solution consiste à s'équiper

de cartouches « remanufacturables » qui peuvent être réutilisées après conditionnement. Les avantages ? Écologique, car on ne jette plus de cartouche et on évite la fabrication d'un « consommable ». Et économique, car ces cartouches sont vendues 30 à 40 % moins chères que les cartouches classiques.

### Mettre les ordinateurs à la diète

Même si le temps des ordinateurs énergivores est révolu, notamment depuis l'arrivée des écrans à cristaux liquides, la consommation de ces machines pèse toujours sur les factures d'électricité de l'entreprise. Un petit réseau composé d'un serveur et de 4 PC multimédia utilisés 8 heures par jour consomme ainsi 150 € d'électricité par an.

Sachez que cette consommation peut être réduite de moitié juste en ramenant à moins de 5 minutes de non-utilisation le délai de mise en veille de l'écran et de l'ordinateur (panneau de configuration/options d'alimentation). Une opération à effectuer sur l'ensemble du parc informatique de votre entreprise.

### Veiller à l'éclairage des locaux

Éteindre la lumière quand on quitte son bureau ou une salle de réunion, c'est le moins que l'on puisse faire pour réduire la consommation d'énergie d'une entreprise. Vous devez sensibiliser vos salariés pour qu'ils accomplissent systématiquement ce geste. Mais vous pouvez faire plus ! Par exemple, en installant une minuterie dans ●●●

## Une gestion intelligente des plannings permet de limiter les déplacements professionnels

••• les endroits qui ne sont pas fréquentés en permanence (toilettes, entrepôt...), et surtout en remplaçant, partout où c'est possible, les ampoules classiques à incandescence (peu à peu retirées de la vente) et les ampoules halogènes par des ampoules basse consommation. Car ces dernières sont censées durer jusqu'à 8 fois plus longtemps qu'une ampoule classique et consommer 4 à 5 fois moins d'énergie. Attention toutefois, elles sont plus chères à l'achat et certaines nécessitent un temps d'allumage un peu long.

### Maîtriser chauffage et climatisation

Gourmands en énergie, les appareils de chauffage et de climatisation peuvent aussi être polluants lorsqu'ils émettent des gaz à effet de serre. Afin d'améliorer leur performance et de réaliser des économies, des investissements importants sont souvent nécessaires. Mais certains gestes, à la portée de tous, sont déjà efficaces. Ainsi, fermer les stores, volets ou rideaux le soir réduit les pertes de chaleur l'hiver et le réchauffement des bureaux l'été. Et baisser les thermostats de 20° à 19° permet d'économiser 7 % de sa consommation ! De même, en été, nul besoin de régler la climatisation à moins de 4° en dessous de la température extérieure. D'ailleurs, pour éviter la recours à la climatisation, ventilez aux heures fraîches et fermez portes et fenêtres aux heures chaudes.

### Limitier ses déplacements

Prendre le train, utiliser un véhicule, sans parler de l'avion, est toujours coûteux et mauvais pour la protection de l'environnement. Aussi, est-il toujours souhaitable de limiter vos déplacements professionnels et ceux de vos collaborateurs. Bien entendu, il n'est pas question de se priver d'aller à la rencontre d'un partenaire, d'un fournisseur et, cela va de soi, de clients et de prospects. Mais il est souvent possible d'optimiser les voyages professionnels grâce à une gestion rigoureuse et intelligente des plannings des différents salariés appelés à se déplacer. À ce titre, l'usage d'agendas en ligne, partagés entre les intéressés, peut constituer une aide intéressante. Le recours à la visioconférence et l'organisation de « conf call » (conversations téléphoniques à plusieurs) sont également des moyens d'éviter des allers-retours onéreux et énergivores. Il convient évidemment, si ce n'est déjà fait, de vous équiper en conséquence, ce qui a un coût, mais le jeu peut en valoir la chandelle. À vous de faire le calcul.

### FAVORISER LE COVOITURAGE ENTRE SALARIÉS

*Écologique et économique, le covoiturage présente des atouts, tant pour les salariés que pour l'employeur. Convivial et peu stressant, il favorise la cohésion sociale entre les salariés et contribue à diminuer l'absentéisme. Et il est simple à mettre en place, car il suffit de prévoir un espace dédié sur l'affichage collectif ou l'intranet de l'entreprise. Vous incitez également vos salariés à « covoiturer » en faisant preuve de souplesse sur les horaires de travail.*



### Allez voir l'Ademe

L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) met à la disposition des entreprises son expertise et ses conseils. Elle peut également contribuer au financement de projets ayant pour objet la réalisation d'économies d'énergie ([www.ademe.fr](http://www.ademe.fr)).

## Quiz :: Retraite du salarié

- 1** L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir de 1955.  
 Vrai  Faux
- 2** Lorsqu'un salarié est en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein, son employeur peut décider de le mettre d'office à la retraite.  
 Vrai  Faux
- 3** L'indemnité de mise à la retraite peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.  
 Vrai  Faux
- 4** Un retraité peut reprendre une activité professionnelle une fois sa pension de retraite liquidée.  
 Vrai  Faux
- 5** Une clause de non-concurrence devient caduque en cas de départ ou de mise à la retraite d'un salarié.  
 Vrai  Faux
- 6** Un salarié peut continuer à travailler tout en percevant une partie de sa retraite.  
 Vrai  Faux

**RÉSULTATS**

1 - Vrai  
 2 - Faux. Un employeur ne peut mettre d'office un salarié à la retraite que si ce dernier a atteint au moins 70 ans.  
 3 - Faux.  
 4 - Vrai. La loi autorise, à certaines conditions, le cumul emploi-retraite.  
 5 - Faux. Un retraité pouvant reprendre une activité professionnelle, il peut donc normalement percevoir l'indemnité de non-concurrence.  
 6 - Vrai. Ce dispositif de retraite progressive est d'ailleurs encouragé par la récente réforme des retraites.

## Le sudoku de l'expert

	9			7				4
3		4	6	5		2		
6			4			9		
		6	7	2				
	8							7
				4	5	8		
		5			4			9
		2		9	1	6		8
	3			6				5

### Solution

1	5	4	7	6	2	9	3	8
8	3	6	1	5	4	2	7	9
6	2	7	4	3	8	5	1	9
2	8	9	1	6	5	7	4	3
4	5	6	7	2	8	1	9	3
9	2	7	4	8	3	6	1	5
3	1	4	6	5	9	2	8	7
6	9	8	1	7	2	3	4	5

**La règle :**  
 chaque chiffre de 1 à 9 doit être présent une et une seule fois sur les lignes, les colonnes et les régions (les régions sont les 9 carrés de 3 x 3 cases).

## Citation du mois

« Ne remets pas à demain ce que tu peux faire après-demain. »

Alphonse Allais

## Entreprise et culture

**Livre Mer agitée à très agitée**  
 Maryline, ancien mannequin, et William, ex-rock star, échouent sur la côte bretonne pour y mener une vie paisible d'hôteliers. Mais un beau matin de juillet, une jeune femme est retrouvée morte dans la crique. Chargé de l'enquête, Simon Schwartz va bouleverser la vie tranquille de Maryline...

De S. Bassignac, Éd. JC Lattès (janv. 2014)



### Cinéma Les Grandes Ondes

Avril 1974, révolution des Oeillets. Deux journalistes de la radio sont envoyés au Portugal pour réaliser un reportage sur l'entraide suisse dans ce pays. Bob, technicien proche de la retraite, les accompagne à bord de son fidèle combi VW. Mais sur place, rien ne se passe comme prévu...

De L. Baier, avec V. Donzelli et M. Vuillermoz (12 févr. 2014)

# Le Cabinet vous répond

## Mise à pied conservatoire

Je soupçonne l'un de mes salariés de détourner de l'argent de l'entreprise. Je voudrais donc faire une enquête pour pouvoir confirmer ou infirmer mes soupçons. Puis-je obliger ce salarié à rester chez lui le temps de cette enquête ?



**RÉPONSE :** dans des circonstances où la probabilité de faits suffisamment graves rend indispensable le retrait immédiat du salarié de l'entreprise, vous pouvez prononcer une mise à pied conservatoire à l'égard de ce salarié, le temps de procéder à votre enquête. Mais attention, car le prononcé d'une mise à pied conservatoire doit, en principe, être simultané ou immédiatement suivi du déclenchement d'une procédure disciplinaire. À défaut, si ce déclenchement était

*trop tardif, la mise à pied pourrait perdre son caractère conservatoire et être considérée comme une mise à pied disciplinaire. Le licenciement éventuellement prononcé à l'issue de la procédure disciplinaire constituerait alors une seconde sanction pour les mêmes agissements et pourrait donc être jugé sans cause réelle et sérieuse.*

## Période d'essai d'un salarié

Je compte embaucher un salarié en CDI, sachant qu'il a déjà récemment travaillé dans l'entreprise dans le cadre d'un CDD. Cette situation particulière peut-elle influencer sur la période d'essai de ce salarié ?

**RÉPONSE :** la période d'essai a pour objectif de permettre à un employeur d'évaluer les aptitudes professionnelles du salarié nouvellement embauché. En conséquence, dès lors que votre salarié a déjà travaillé dans l'entreprise par le biais d'un CDD et que le poste qui lui est proposé en CDI porte sur le même emploi ou un emploi similaire, la durée du CDD ainsi effectué doit être déduite de la durée de la période d'essai prévue dans le cadre du CDI.

## Sites du mois



### www.impots.gouv.fr

Comme chaque début d'année, l'administration fiscale a mis en ligne sur son site Internet un simulateur de calcul de l'impôt sur le revenu dû en 2014 au titre des revenus perçus en 2013. Deux versions sont proposées aux contribuables, selon leurs besoins : une version simplifiée et une version complète.



### www.bodacc.fr

Un service gratuit d'alertes sur les annonces commerciales publiées au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales sera très bientôt mis en place. Pour en bénéficier, il suffira de créer un compte sur ce site Internet et de définir des critères de recherche (RCS, dénomination, mot-clé...).

