



COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

n° 294 // décembre 2014

Actualité

**Comment assurer
la confidentialité
de vos comptes**

Juridique

**L'information
des salariés
en cas de cession**

Social

**Du DIF au compte
personnel de formation**

Patrimoine

**L'assurance-vie
luxembourgeoise**

High-tech

**Les montres connectées,
un simple gadget ?**

Le compte pénibilité

Comment mettre en œuvre cette nouvelle
obligation dans votre entreprise

COGESTEN • Internet : www.cogesten.fr • E-mail : courrier@cogesten.fr

• PARIS - Place de la République - 26, rue Béranger - 75003 PARIS - Tél. 01 42 71 21 13

• LE KREMLIN-BICÊTRE - 93, avenue Fontainebleau - 94270 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01 46 86 45 45

• SENS - 8 bis, boulevard du Centenaire - 89100 SENS - Tél. 03 86 83 93 50

• AUXERRE - 1, avenue St Georges Rond Point Foch - 89000 Auxerre - Tél. 03 86 46 51 08

• LILLE - 24, avenue du Peuple Belge - 59000 LILLE - Tél. 03 20 17 15 55

• VALENCIENNES - 11, rue Salle Le Comte - Résidence les Comtes du Hainault - 59300 VALENCIENNES - Tél. 03 27 24 60 60

• LE QUESNOY - 14, rue Achille Cartier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

Gare au burnout !

L'époque que nous traversons ressemble à tout sauf à un long fleuve tranquille. Les trente glorieuses sont très loin derrière nous. Finie la croissance régulière et continue. Place aux crises financières, aux effets pas toujours maîtrisés de la mondialisation, aux risques de déflation, aux réformes incessantes... Les dirigeants d'entreprise que vous êtes sont soumis à rude épreuve. Et à un stress important. Un stress qui n'est pas un mal en soi. Il constitue, par la production des célèbres hormones de stress, l'adrénaline et le cortisol, un formidable moteur pour aller de l'avant et réagir au danger et à l'imprévu. Mais lorsque la machine à produire du cortisol s'emballa, gare au burnout. Le burnout se caractérise par un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail. Et il toucherait de plus en plus de chefs d'entreprise. Au point que certains évoquent le chiffre de 1 suicide tous les 2 jours chez les dirigeants. Alors que faire lorsque vous sentez la pression gagner du terrain et prendre le dessus ? Appliquer des recettes simples, de bon sens : passer du temps avec vos proches, faire du sport, prioriser vos actions, apprendre à dire non, à déléguer et à lâcher votre smartphone, rompre la solitude en partageant vos préoccupations avec vos confrères et vos conseils, le cabinet en tête. Et commencer par passer d'excellentes fêtes en famille. Bon Noël !

Actualité	
Confidentialité des comptes	3
Juridique	
Cession d'entreprise	
Soldes d'hiver	4
Fiscal	
Détournement du CICE	
Comptabilités informatisées	5
Social	
Cumul emploi-retraite	
Indemnités journalières	6
Le compte personnel de formation	7
Patrimoine	
L'assurance-vie luxembourgeoise	8
High-tech	
Les montres connectées	9
Indicateurs	10
DOSSIER	
Le compte personnel de prévention de la pénibilité	12
Pause-café	15
Questions/réponses	16

Mis sous presse le 17 novembre 2014 - N° 294
Dépôt légal novembre 2014 - Imprimerie MAOPRINT
Photo couverture : Fotolia

ECHÉANCIER DE DÉCEMBRE 2014

DÉLAI VARIABLE

➤ Télédéclaration et télépaiement de la TVA correspondant aux opérations de novembre 2014.

15 DÉCEMBRE

- Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 août 2014 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.
- Sociétés soumises à l'IS : télépaiement de l'acompte d'IS.
- 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 novembre 2014.
- Assujettis à la taxe sur les salaires : versement de la taxe sur les salaires payés en novembre 2014 lorsque le total des sommes dues au titre de 2013 ex-

cédait 10 000 €.

➤ Télépaiement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) (le 30 décembre en cas de mise en recouvrement dans la 1^{re} quinzaine de novembre).

31 DÉCEMBRE

- Date limite pour investir la participation-construction égale à 0,45 % des salaires versés en 2013.
- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2014 : télétransmission de la déclaration des résultats et des documents annexes.
- Établissements créés ou repris en 2014 : déclaration provisoire de CFE.
- Entreprises de 10 salariés et plus : date limite d'engagement de certaines dépenses déductibles de la participation à la formation professionnelle continue.



Comment rendre confidentiels les comptes de votre société

Les petites sociétés peuvent choisir de ne plus publier leurs comptes annuels.

Les sociétés commerciales sont tenues de déposer leurs comptes annuels au greffe du tribunal de commerce. Toutefois, bien qu'assortie de sanctions pénales (rarement prononcées cependant), cette obligation n'est pas toujours respectée. Les entreprises étant, en effet, peu enclines à voir leurs documents comptables, une fois déposés, publiés et donc connus de tous, en particulier de leurs fournisseurs et concurrents.

La faculté de ne pas publier ses comptes

Pour les inciter à déposer leurs comptes, les pouvoirs publics permettent désormais aux petites sociétés commerciales de demander qu'ils ne soient pas publiés. Néanmoins, cette faculté, introduite par le biais d'une ordonnance parue en début d'année (30 janvier 2014), n'a pas pu être mise en œuvre par les greffiers, faute



d'indications quant à la marche à suivre. Rappelons que les sociétés concernées sont celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- 10 salariés ;
- 350 000 € de total de bilan ;
- 700 000 € de chiffre d'affaires net.

Une déclaration de confidentialité

Grâce à la récente publication du décret précisant les formalités à accomplir, le dispositif est désormais applicable. Ainsi, l'entreprise qui souhaite que ses comptes ne soient pas rendus publics doit, au moment où elle les dépose, remplir et joindre une déclaration dite « de confidentialité ». Dès lors qu'ils sont rendus confidentiels, le greffier ne peut plus communiquer les comptes de la société concernée qu'aux autorités judiciaires, aux administrations, à la Banque de France, et bien entendu à la société qui les a déposés.

Les autres personnes sont informées de cette déclaration de confidentialité par l'ajout d'une phrase explicite dans l'avis de dépôt des comptes inséré au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc).

Ordonnance n° 2014-86 du 30 janvier 2014, JO du 1^{er} février et décret n° 2014-1189 du 15 octobre 2014, JO du 17

Entrée en vigueur de la mesure

La confidentialité peut être demandée pour les comptes annuels clos à compter du 31 décembre 2013 et déposés depuis le 1^{er} avril 2014.

UN CERTIFICAT ATTESTANT DU DÉPÔT DES COMPTES

La société qui remplit une déclaration de confidentialité au moment du dépôt de ses comptes se voit remettre un certificat attestant que ses comptes annuels ont bien été déposés mais qu'ils ne sont pas communicables. Et toute personne, à laquelle l'accès aux comptes d'une société aura été refusé en raison d'une déclaration de confidentialité, pourra demander au greffier, moyennant paiement d'une somme de 1,56 € TTC, la délivrance du certificat de confidentialité.

Gare aux contrôles en ligne de la CNIL !

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) est désormais autorisée à procéder à des contrôles en ligne. Effective depuis mars dernier, cette nouvelle procédure vient s'ajouter aux procédures d'auditions sur convocations, de contrôles sur pièces et de contrôles sur place déjà existants.

Mais contrairement à ces dernières, elle peut être menée sans que le responsable du traitement (site Internet, applis pour smartphone ou tout autre fichier automatisé accessible en ligne contenant des données à caractère nominatif) en soit informé et, bien entendu, directement à partir des locaux de la Cnil. Un responsable de traitement qui, le plus souvent, dans les petites structures, n'est autre que le chef d'entreprise lui-même. En cas de problèmes constatés,



les contrôles en ligne pourront donner lieu à des mises en demeure ou, dans l'hypothèse de manquements graves à la loi Informatique et Libertés, directement à l'ouverture d'une procédure de sanction.

Soldes d'hiver prenez date !

Les prochains soldes d'hiver auront lieu du mercredi 7 janvier au mardi 17 février 2015 inclus.

Toutefois, ils débiteront à une date différente dans les départements frontaliers et dans les collectivités d'outre-mer suivants :

- Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges :

2 janvier 2015 ;

- Guadeloupe : 3 janvier 2015 ;

- Saint-Pierre-et-Miquelon :

21 janvier 2015 ;

- La Réunion : 7 février 2015 (soldes d'été) ;

- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : 2 mai 2015.

À noter qu'à partir de 2015, la durée des soldes repasse de 5 à 6 semaines. Et que la faculté pour les commerçants d'organiser des soldes complémentaires, dits « flottants » ou « libres », est supprimée.

Cession d'entreprise : information des salariés !

Lorsque la cession d'une entreprise de moins de 250 salariés est envisagée, ses salariés doivent désormais en être informés. Cette mesure s'applique aux ventes du fonds de commerce ou de la majorité des parts sociales ou des actions réalisées à compter du 1^{er} novembre 2014. En pratique, l'information doit être donnée aux salariés, par tout moyen (affichage, courriel...), au moins 2 mois avant la cession dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de 50 à 249 salariés qui ne sont pas dotées de représentants du personnel, ou au plus tard lorsque le comité d'entreprise est consulté sur le



projet de cession dans les entreprises de 50 à 249 salariés qui en sont dotées.

Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, JO du 1^{er} août et décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014, JO du 29

Attention

Si cette obligation n'est pas respectée, tout salarié peut demander en justice l'annulation de l'opération dans un délai de 2 mois à compter de la publication de l'avis de cession.

Alerte sur les risques de détournement du CICE

L'attention du gouvernement a été attirée sur une pratique mise en œuvre par certains distributeurs qui tentent d'obtenir, par la pression, la rétrocession du CICE dont bénéficient leurs fournisseurs, en exigeant d'eux une réduction de prix. Une pratique illicite à laquelle les pouvoirs publics peuvent mettre fin en saisissant le tribunal de commerce, même sans le consentement ou la présence de l'entreprise victime. Le distributeur peut alors être condamné

à une amende civile pouvant aller jusqu'à 2 millions d'euros, ainsi qu'à la restitution des sommes indûment perçues. Afin d'éviter de tels agissements, une information des professionnels sur le caractère abusif de cette pratique a été mise en place. En outre, les entreprises victimes peuvent, de façon confidentielle, alerter l'État en saisissant les services de la DGCCRF de leur région ou la médiation interentreprises.

Rép. min. n° 39457, JOAN du 2 septembre 2014



Droits de donation : du nouveau !

Les députés ont modifié, à la marge, certaines mesures du projet de loi de finances pour 2015, notamment celle portant sur l'exonération temporaire de droits de donation de terrains à bâtir. Initialement, le projet de loi prévoyait d'exonérer, sous certaines conditions, les donations de terrains à bâtir consenties en 2015 à hauteur de 100 000 €, quelle que soit la qualité du bénéficiaire.

Désormais, le montant de cette exonération serait aligné sur celui des donations de logements neufs. Il serait donc de 100 000 € pour une donation en ligne directe ou en faveur du conjoint ou du partenaire de Pacs, de 45 000 € pour une donation à un frère ou à une sœur et de 35 000 € pour toute autre donation.

Projet de loi de finances pour 2015 (1^{re} partie), 1^{re} lecture Assemblée Nationale, 21 octobre 2014



➤ Nouvelle sanction

Le donataire qui ne respecterait pas les conditions ouvrant droit aux exonérations temporaires de droits de donation mises en place par ce projet de loi (construction d'un logement, obtention d'un permis de construire...) encourrait une pénalité complémentaire égale à 15 % des droits dus, sauf exceptions (licenciement, invalidité, décès...).

Notre comptabilité informatisée est-elle conforme ?

L'obligation, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, de transmettre la comptabilité informatisée sous forme dématérialisée lors d'un contrôle fiscal implique, pour les entreprises, la remise d'un « fichier des écritures comptables » qui doit répondre à certaines normes. À ce titre, l'administration fiscale vient de mettre à la disposition des entreprises sur le site www.economie.gouv.fr un outil (Test Compta Demat) permettant de vérifier la validité de la structure de leur fichier et de les alerter notamment sur les anomalies détectées.

Mais attention, le rapport fourni par le logiciel ne constitue pas une attestation de conformité et n'engage donc pas l'administration.

Cumul emploi-retraite

Actuellement, il est possible de prendre sa retraite tout en poursuivant une activité relevant d'un autre régime vieillesse (par exemple, cesser sa carrière salariée tout en continuant à être commerçant). Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier

2015, ce ne sera plus le cas ! En effet, pour pouvoir liquider sa pension dans un des régimes obligatoires (régime général, régime des artisans et commerçants, régime des professions libérales...), l'intéressé devra mettre fin à toutes ses activités professionnelles.

De plus, aujourd'hui, le retraité qui reprend une activité dans un régime autre que celui qui lui verse sa pension (telle une activité artisanale pour un ex-salarié) paie des cotisations sociales et accumule ainsi de nouveaux droits à retraite dans ce régime (ici, le régime des artisans, commer-



çants et industriels). En 2015, le retraité qui reprendra une activité dans un nouveau régime après la liquidation de sa pension dans un autre régime n'obtiendra plus de nouveaux droits à retraite. Pour autant, ses revenus resteront soumis à cotisations sociales !

Art. 19 et 20, loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, JO du 21

Indemnités journalières

L'employeur qui maintient la rémunération d'un salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut être subrogé dans les droits de ce dernier aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS). Autrement dit, il verse au salarié le montant correspondant à ses indemnités, puis il les perçoit à sa place.

Dans certains cas, cette subrogation suppose l'accord préalable du salarié. Un accord qui ne sera plus exigé pour les arrêts de travail qui débiteront à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le régime de subrogation des IJSS versées en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sera ainsi aligné sur celui des IJSS maladie-maternité, pour lesquelles la subrogation automatique avait déjà été mise en place en 2013.

Décret n° 2014-953 du 20 août 2014, JO du 23

L'employeur doit former ses salariés !

Le Code du travail impose à l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et, plus généralement, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Une obligation légale qui ne

doit pas être prise à la légère car le défaut de formation du salarié est sanctionné de manière quasi automatique par les juges. Il importe peu d'ailleurs que le salarié n'ait jamais demandé le suivi d'une formation professionnelle puisqu'il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de former ses salariés.

Cassation sociale, 18 juin 2014, n° 13-14916



➤ Dommages-intérêts

Plus l'absence de formation est longue et plus les dommages-intérêts pouvant être dus aux salariés sont élevés. Ainsi, récemment, un employeur a été condamné à verser une somme de 6 000 € à une salariée qui n'avait reçu aucune formation pendant 7 ans. Très sévère !

EN BREF : 90 % DES COMMERÇANTS RESPECTENT L'OBLIGATION, INSTAURÉE EN JUILLET 2013, D'ÉTEINDRE LEURS VITRINES À VALEUR AJOUTÉE BAISSER - ENTRE 2011 ET 2012, LE TAUX DE MARGE DES TPE A REÇULÉ DE 2 POINTS (INSEE) - EN 2012, LES DÉLAIS DE FRANCE NOTE QUE LE NOMBRE DE REDRESSEMENTS ET LIQUIDATIONS JUDICIAIRES TEND À SE STABILISER (+ 0,2 % DE SEPTEMBRE 2013)

Place au compte personnel de formation

Le compte personnel de formation remplacera bientôt le droit individuel à la formation (DIF).

À partir du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié bénéficiera d'un compte personnel de formation (CPF) qui le suivra tout au long de sa vie active.

Un compte pour toute la carrière professionnelle

Le CPF est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans qui entre sur le marché du travail. Alimenté en heures de formation pendant les périodes d'activité salariée, il est mobilisable, par son bénéficiaire, pendant toute sa carrière professionnelle. Sachant que, contrairement au Dif, le salarié conserve, sans conditions, les heures de formation acquises mais non utilisées en cas de changement d'employeur ou de chômage. Le CPF n'est donc clos que lorsque le salarié prend sa retraite.

Un plafond de 150 heures

Le CPF permet au salarié de cumuler 150 heures de formation (contre 120 au titre du Dif), ce plafond légal pouvant être augmenté par accord collectif. Les 120 premières heures sont acquises à raison de 24 heures par année de travail à temps complet, donc au bout de 5 ans. Les 30 heures suivantes le sont à raison de 12 par an, les 150 heures étant donc atteintes au bout de 7 ans et demi de salariat.

Une formation à la clé

Le salarié peut utiliser librement son crédit d'heures pour suivre une formation en dehors de son temps de travail. En revanche, si la formation se déroule, en totalité ou en partie, sur le temps de travail, il doit demander l'accord de son employeur, au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, et au moins 120 jours pour les autres formations. Et attention, car l'employeur qui ne répond pas dans les 30 jours est censé avoir accepté. Le salarié qui suit une formation pendant son temps de travail a alors droit au maintien de sa rémunération. À l'inverse, l'employeur n'a plus à verser d'allocation de formation lorsqu'elle a lieu en dehors des heures de travail.

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014, JO du 4

QUI PREND EN CHARGE LES FRAIS DE FORMATION ?

Les frais de formation et les frais annexes (transport, repas...) sont pris en charge directement par l'employeur dans les entreprises d'au moins 10 salariés ayant conclu un accord d'entreprise à cet effet, ou par l'organisme paritaire collecteur agréé dans les entreprises de moins de 10 salariés ou celles n'ayant pas conclu un accord d'entreprise spécifique.

➔ Que devient le Dif ?

Au 1^{er} janvier 2015, les heures du Dif seront automatiquement transférées sur le CPF. Et l'employeur doit, avant le 31 janvier 2015, informer chacun de ses salariés des heures dont il dispose, au titre du Dif, au 31 décembre 2014.



Tentez le sur-mesure avec l'assurance-vie luxembourgeoise

Présentation d'un contrat qui offre un important panel d'investissements.

à son ouverture à un versement minimal compris entre 250 000 € et 500 000 € !



Le choix de la devise

Il est possible de libeller son contrat dans la devise de son choix, comme l'euro, le dollar ou encore le yen. Ce qui peut être un avantage pour les expatriés qui pourront effectuer des rachats sur leur contrat dans la devise de leur pays de résidence.

Le contrat d'assurance-vie n'est pas une spécificité française. Il existe, en effet, notamment au Luxembourg, d'autres formes de ce type de contrat. Présentation des particularités de l'assurance-vie luxembourgeoise.

Un contrat sur mesure

L'un des principaux intérêts de l'assurance-vie luxembourgeoise est qu'elle permet de se confectionner un contrat sur mesure. En effet, elle offre la possibilité d'investir dans un plus grand nombre de supports que l'assurance-vie « à la française ». On citera, par exemple, la possibilité d'y détenir en direct des actions et des obligations, des fonds monétaires ou encore de l'immobilier.

Il est même envisageable de recourir à des produits plus sophistiqués qui font appel à des contrats d'option ou encore à des produits dérivés. Toutefois, pour profiter des formules les plus souples de ce contrat, il est nécessaire de procéder

Un traitement fiscal particulier

L'assurance-vie luxembourgeoise ne procure aucun avantage fiscal particulier au souscripteur étranger car c'est la fiscalité de son pays de résidence qui s'applique. Néanmoins, il existe un régime de faveur pour les non-résidents de France. En effet, en cas de retour dans l'Hexagone, la loi leur permet d'exclure de l'assiette de l'impôt de solidarité sur la fortune la valeur de leur contrat pendant 5 ans, sous réserve que leur expatriation ait duré plus de 5 années.

Un contrat sécurisé

La réglementation luxembourgeoise impose aux compagnies d'assurances de séparer les actifs de leurs clients de leurs fonds propres. Autre garantie, les souscripteurs bénéficient d'un statut de créanciers « superprivilégiés » qui, en cas de faillite de la compagnie, prime tous les privilèges des autres créanciers de cette dernière.

UN ACCOMPAGNEMENT FISCAL

Généralement, l'établissement financier fait signer un mandat fiscal au souscripteur. Ce document l'autorise à effectuer au nom et pour le compte de son client les démarches et les déclarations directement auprès de l'administration fiscale française. Et ce pour régler notamment les prélèvements sociaux. Mais attention, ce mandat ne dispense pas le contribuable français de déclarer le contrat au moment de l'établissement de sa feuille d'imposition !

À quoi peut bien servir une montre connectée ?

Les « smartwatches » sont encore, à tort ou à raison, considérées comme de simples gadgets.

Difficile de trouver un fabricant de high-tech qui, aujourd'hui, ne propose pas une montre connectée. Pour autant, à part au poignet des geeks les plus passionnés, cet outil peine à trouver sa place. Alors, simple gadget ou objet indispensable ? Voici quelques éléments de réponse.

Seules ou associées

Pour le moment, sur le marché, deux types de montres cohabitent. Les premières, les plus nombreuses, s'apparentent à de « simples » extensions d'un smartphone auquel elles sont reliées par Bluetooth et sans qui elles ne donnent que... l'heure. Les autres, à l'instar de la Gear S de Samsung, sont de véritables smartphones miniatures et disposent d'une antenne 3G, d'un accès Wi-Fi et de leur propre carte Sim.

Des fonctions variées

Toutes les montres connectées sont dotées d'un écran, le plus souvent couleur et tactile, grâce auquel il est possible de lire les SMS, les courriels (hors pièce jointe) ainsi que les notifications issues des réseaux sociaux. Certains modèles, comme la G Watch de LG, permettent d'y répondre via un système de synthèse vocale alors que pour d'autres, le recours au smartphone s'impose. Concernant la gestion des appels téléphoniques, là encore, il y a autant de solutions que de montres : certaines, équipées d'un micro et d'un haut-parleur, sont de véri-



tables téléphones ; d'autres doivent être associées à une oreillette Bluetooth pour converser ; les dernières, enfin, n'offrent que la possibilité de refuser un appel entrant et de composer un numéro.

Un jeu de capteurs

Vouées par nature aux déplacements, les smartwatches intègrent souvent une puce GPS, un accéléromètre, voire un cardiofréquencemètre. À noter également, la présence sur plusieurs modèles d'un appareil photo numérique et d'un haut-parleur.

Quant au prix, il varie de 50 à 400 €.

DE TROP RARES APPLICATIONS

Associées ou non à un smartphone, les montres connectées sont de véritables ordinateurs. Dès lors, on est en droit d'attendre qu'elles permettent de faire autre chose que de lire des SMS et des notifications. Or, pour le moment, les applications (préinstallées ou téléchargeables), à part les outils de prise de notes ou de géolocalisation, présentent un intérêt très limité pour les professionnels (infos météo, applications de santé et de gestion des exercices sportifs...).

Un outil de paiement

Déjà, plusieurs modèles de montres connectées disposent d'une puce NFC (near field communication) grâce à laquelle il est possible d'effectuer des paiements sans contact.



© SAMSUNG ELECTRONICS SWITZERLAND

Tableau de bord

Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1^{er} 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 %	—
Sécurité sociale			
- 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)
Cotisation logement (FNAL)			
- 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 %
Retraites complémentaires			
- 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 abatement forfaitaire de 1,75 % (l'abatement 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 (intéressement, participation...) au taux de 20 %. (10) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1^{er} juillet 2013.

Réduction de charges sociales patronales Fillon

Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus	$(0,26/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés	$(0,281/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

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

Smic et minimum garanti (1)

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

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} 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 (3)	190 2/3 h	1 920,28 €

* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comportant des majorations de 25 % pour les 6 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44^e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

Plafond de la Sécurité sociale 2014

Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9 387
Brut/mois	3 129
Brut/quinzaine	1 565
Brut/semaine	722
Brut/jour	172
Brut horaire (1)	23

Plafond annuel 2014 : 37 548 €. (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 novembre 2014

Indice du coût de la construction

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2008	1497	1562	1594	1523
2009	1503	1498	1502	1507
2010	1508	1517	1520	1533
2011	1554	1593	1624	1638
2012	1617	1666	1648	1639
2013	1646	1637	1612	1615
2014	1648	1621		

Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2013	4 ^e trimestre	5,35 %	- 1,46 %
2014	1 ^{er} trimestre	6,05 %	+ 0,12 %
	2 ^e trimestre	1,76 %	- 0,98 %

Indice des loyers commerciaux

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2012	107,01 + 2,25 %*	107,65 + 3,07 %*	108,17 + 2,72 %*	108,34 + 1,94 %*
2013	108,53 + 1,42 %*	108,50 + 0,79 %*	108,47 + 0,28 %*	108,46 + 0,11 %*
2014	108,50 - 0,03 %*	108,50* 0,0 %		

* Variation annuelle

Indices et taux d'intérêt

Année 2014	Juillet	Août	Sept.	Oct.
Indice BT01	881,3	882,9		
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	0,096 %	0,085 %	0,018 %	0,008 %
Taux Eonia (moy. mens.)	0,0425 %	0,0223 %	0,0032 %	- 0,0064 %
Indice prix tous ménages	127,73	128,29	127,80	127,84
Hausse mensuelle	- 0,3 %	+ 0,4 %	- 0,4 %	0,0 %
Hausse 12 derniers mois ⁽³⁾	+ 0,5 %	+ 0,4 %	+ 0,3 %	+ 0,5 %

(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'inflation légal : 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 % - 2014 : 0,04 %.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2012	105,31 + 3,29 %*	106,00 + 3,17 %*	106,46 + 2,72 %*	106,73 + 2,04 %*
2013	107,09 + 1,69 %*	107,18 + 1,11 %*	107,16 + 0,66 %*	107,26 + 0,50 %*
2014	107,38 + 0,27 %*	107,44* + 0,24 %		

* Variation annuelle

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2012	122,37 + 2,24 %*	122,96 + 2,20 %*	123,55 + 2,15 %*	123,97 + 1,88 %*
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*	124,66 + 0,90 %*	124,83 + 0,69 %*
2014	125,00 + 0,60 %*	125,15 + 0,57 %	125,24 + 0,47 %*	

* Variation annuelle

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible ⁽¹⁾
30 novembre 2014	2,87 %
31 octobre 2014	2,87 %
30 septembre 2014	2,87 %
31 août 2014	2,89 %
31 juillet 2014	2,89 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Barème kilométrique motocyclettes pour 2013

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	d x 0,336 €	756 € + (d x 0,084)	d x 0,210 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,398 €	984 € + (d x 0,070)	d x 0,234 €
Plus de 5 CV	d x 0,515 €	1 344 € + (d x 0,067)	d x 0,291 €

Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux ⁽¹⁾	Plafond
Livrets A et bleu	1 %	22 950 € ⁽²⁾
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,50 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	1 %	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^{er} août 2014. (2) Pour les personnes physiques.

Barème kilométrique automobiles pour 2013

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	d x 0,408 €	820 € + (d x 0,244)	d x 0,285 €
4 CV	d x 0,491 €	1 077 € + (d x 0,276)	d x 0,330 €
5 CV	d x 0,540 €	1 182 € + (d x 0,303)	d x 0,362 €
6 CV	d x 0,565 €	1 238 € + (d x 0,318)	d x 0,380 €
7 CV et plus	d x 0,592 €	1 282 € + (d x 0,335)	d x 0,399 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2013.

Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2013

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< à 50 cc	d x 0,268 €	410 € + (d x 0,063)	d x 0,145 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2013.

La prévention de la pénibilité

Malgré les critiques des employeurs, le compte personnel de prévention de la pénibilité entrera bientôt en vigueur.



Document unique d'évaluation des risques

À partir du 1^{er} janvier 2015, le document unique d'évaluation des risques devra mentionner les données collectives qui sont utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels (étude mesurant le bruit, planning d'organisation du temps de travail...) ainsi que la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils réglementaires.

Les salariés qui sont exposés à des conditions de travail difficiles disposeront bientôt d'un compte personnel dit « de prévention de la pénibilité » (C3P). Ce nouveau dispositif entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 à moins que le gouvernement, sous la pression des employeurs, ne décide d'en reporter l'application...

Quoi qu'il en soit, voici un tour d'horizon de ce dispositif en six questions.

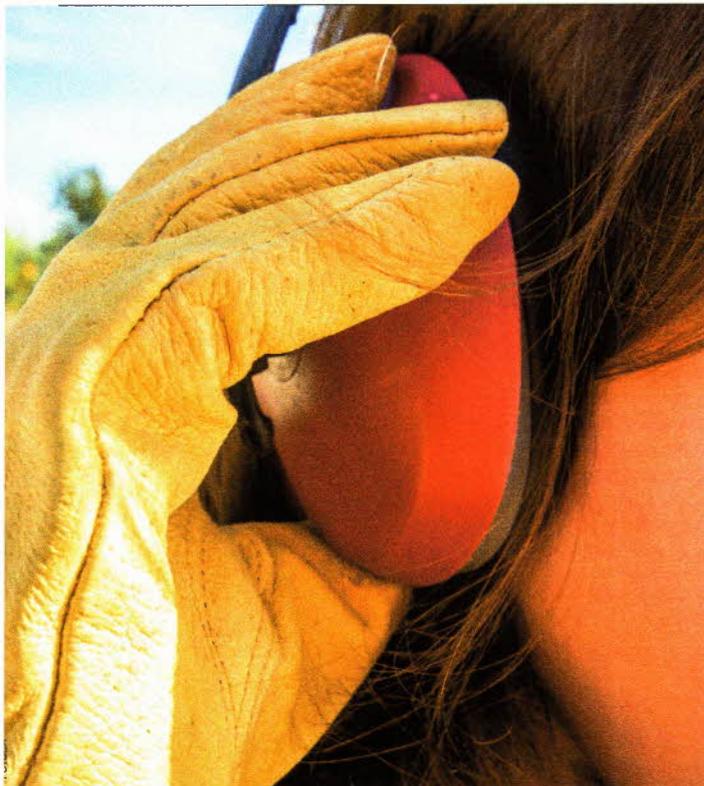
Comment fonctionne le C3P ?

Le principe de ce compte est de faire bénéficier les salariés d'avantages visant à compenser le caractère éprouvant de leur travail. Concrètement, les travailleurs exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels cumulent des points qu'ils peuvent échanger contre le financement d'une formation, d'un passage à temps partiel ou d'un départ anticipé en retraite.

Quels sont les facteurs de risques ?

Les facteurs de risques pris en compte dans le cadre du C3P sont définis par le Code du travail. Au nombre de dix, ils sont liés :

- à des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles (positions forcées des articulations) et vibrations mécaniques ;
 - à un environnement physique agressif : exposition à des agents chimiques dangereux, activités en milieu hyperbare (milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique), travail à des températures extrêmes et environnement bruyant ;
 - ou à certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes (les 3 x 8, par exemple) et travail répétitif (répétition d'un même geste à une cadence contrainte).
- Sachant qu'au 1^{er} janvier 2015, seuls quatre de ces facteurs sont pris en compte pour ouvrir un C3P : les activités en milieu hyperbare et les trois risques liés au rythme de travail. Les six autres



UN COMPTE GÉRÉ PAR LA CNAV

Le C3P est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (ou la MSA pour les salariés agricoles). C'est cet organisme qui, à partir des informations transmises chaque année par les employeurs, décide de l'ouverture du compte et gère le cumul et l'échange de points. Les Carsat étant chargées du contrôle auprès des employeurs.

facteurs ne seront considérés qu'à compter de 2016.

Quels sont les seuils applicables ?

Pour être prise en compte et donner droit à des points, la simple exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques ne suffit pas. Il faut, en effet, qu'il ait été exposé à ces facteurs au-delà de certains seuils déterminés par décret (cf. tableau p. 14 pour les seuils d'exposition correspondant aux facteurs de risques applicables en 2015). Étant précisé que ces seuils sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle mises en place (système de ventilation, bouchons d'oreilles, masques...). L'employeur doit donc, tous les ans, évaluer si, au cours de l'an-

née écoulée, ses salariés ont été exposés, au-delà de ces seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques. Si c'est le cas, il établit, pour chaque travailleur concerné, une fiche de prévention des expositions recensant ces facteurs, dont il devra transmettre une copie au salarié avant le 31 janvier de l'année suivante.

À noter que jusqu'alors, cette fiche était rédigée pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques, indépendamment des seuils d'exposition.

Comment le salarié cumule-t-il des points sur son compte ?

Un salarié employé pendant toute l'année civile cumule quatre points par an s'il est exposé au-delà des seuils à un facteur de risques et

huit points s'il est exposé à plusieurs facteurs de risques. Le salarié qui ne travaille pas toute l'année bénéficie, quant à lui, par période de 3 mois d'exposition, d'un point pour une exposition à un facteur de risques et de deux pour une exposition à plusieurs. Ces points étant doublés pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956.

Et un salarié ne peut pas acquérir plus de 100 points pendant toute sa carrière professionnelle. Sachant qu'il ne perd pas les points acquis mais non utilisés lorsqu'il change d'employeur ou est au chômage.

Comment le salarié peut-il utiliser ses points ?

Chaque salarié peut, selon un barème établi par décret, échanger les points inscrits sur son compte contre le financement :

- d'heures de formation lui permettant une réorientation professionnelle vers un emploi non exposé ou moins exposé à la pénibilité ;

Le compte pénibilité est financé par une double cotisation exclusivement à la charge des employeurs



Déclaration de l'employeur

L'employeur doit, dans le cadre de la DADS (déclaration annuelle des données sociales) ou de la déclaration trimestrielle des salaires pour la MSA, déclarer les facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé, au-delà des seuils prévus par décret, au cours de l'année civile écoulée.

... - d'un complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales dans le cadre d'un passage à un travail à temps partiel ;
- à partir de 55 ans, d'une majoration des trimestres d'assurance vieillesse (dans la limite de 8 trimestres) afin de partir plus tôt à la retraite.

	Points	Bénéfice
Formation professionnelle	1	25 heures de formation créditées sur le compte personnel de formation
Passage à un travail à temps partiel	10	Un trimestre de travail à mi-temps
Majoration des trimestres d'assurance vieillesse	10	Un trimestre de retraite

* Les 20 premiers points cumulés seront réservés à la formation professionnelle, sauf pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960. Pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points seront réservés à la formation.

Comment le C3P est-il financé ?

Le C3P est financé au moyen d'une double cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Une cotisation de base, dont le

taux est de 0,01 % des rémunérations des salariés, sera versée par les employeurs au titre des salariés entrant dans le champ d'application de ce compte. Cette cotisation ne sera cependant due qu'à compter de 2017.

En revanche, dès le 1^{er} janvier 2015, les employeurs ayant effectivement exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité (travailleurs exposés aux facteurs de risques au-delà des seuils prévus par décret) doivent verser une cotisation supplémentaire au taux de 0,1 % sur les rémunérations des salariés exposés à un seul facteur de risques et de 0,2 % sur celles des salariés exposés à plusieurs facteurs (taux qui seront doublés à partir de 2017).

Cette cotisation additionnelle doit être payée par l'employeur avant le 31 janvier de l'année suivante (le 15 février pour les employeurs de salariés agricoles), soit au plus tard au 31 janvier 2016 pour les rémunérations qui seront versées en 2015.

Décrets n° 2014-1155, n° 2014-1156, n° 2014-1157, n° 2014-1158, n° 2014-1159 et n° 2014-1160 du 9 octobre 2014, JO du 10

Seuils d'exposition aux facteurs de risques à prendre en compte au 1^{er} janvier 2015*

Facteur de risques	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Travail de nuit	Une heure de travail entre minuit et 5 heures du matin		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Au moins une heure de travail entre minuit et 5 heures du matin		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

* Les seuils concernant les facteurs de risques applicables en 2016 peuvent être consultés sur le site Internet www.preventionpenibilite.fr.

Quiz : Bail professionnel

- Un bail professionnel porte sur des locaux à usage exclusivement professionnel. Vrai Faux
- Un bail professionnel doit être établi par écrit. Vrai Faux
- Comme le bail commercial, le bail professionnel doit être conclu pour une durée minimale de 9 ans. Vrai Faux

- À tout moment, tant le bailleur que le locataire peuvent mettre fin au bail professionnel. Vrai Faux
- Les parties à un bail professionnel peuvent librement fixer le montant du loyer. Vrai Faux
- Lorsqu'il arrive à son terme, un bail professionnel est tacitement reconduit pour la même durée. Vrai Faux

RÉSULTATS

- Vrai. Il s'agit du bail de locaux dans lesquels est exercée une activité économique autre que commerciale ou rurale, donc essentiellement une activité libérale.
- Vrai.
- Faux. La durée minimale d'un bail professionnel est de 6 ans.
- Faux. Seul le locataire dispose de cette faculté.
- Vrai. La loi n'édicte aucune règle en matière de fixation ou de révision en cours de contrat du loyer d'un bail professionnel.
- Vrai. Sauf si l'une des parties notifie à l'autre, 6 mois à l'avance, sa volonté de ne pas renouveler le bail à son expiration.

Le sudoku de l'expert

7				4		2	6		
	5	1			3				
							1		
					3				

Solution

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

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).

Entreprise et culture

Citation du mois

« Découvrir consiste à voir comme tout le monde et à réfléchir comme personne. »

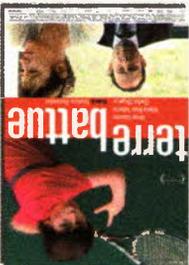
Albert Szent-Györgyi

Livre Shadow banking
 Le pouvoir de l'ombre
 Coscénariée par un ancien trader, cette bande dessinée nous entraîne aux origines de la crise financière de 2008. Un véritable thriller, entre dossier secret et personnages peu scrupuleux...
 De Corbeyran, F. Bagarry et F. Chabbert, Éd. Glénat



Cinéma Terre battue

Jérôme, récemment licencié, cherche à créer son entreprise. Ligo, son fils de 11 ans, veut devenir champion de tennis. D'espoir en déception, le film raconte l'histoire de ces deux personnages combattifs prêts à tout pour arriver à leurs fins.
 De S. Demoustier, avec O. Gouniet



Le Cabinet vous répond

CAUTIONNEMENT ET BIENS COMMUNS

En contrepartie de l'obtention d'un prêt pour mon entreprise, je me suis porté caution auprès de la banque.

Les biens que je détiens en commun avec mon épouse sont-ils engagés ?



RÉPONSE : *non. Lorsqu'une personne mariée sous le régime légal de la communauté souscrit un cautionnement, les biens communs du couple ne sont pas engagés. Seuls les biens propres et les revenus de celui qui s'est porté caution peuvent donc servir de gage au banquier en cas de défaut de paiement du débiteur. À moins cependant que le conjoint ait expressément donné son consentement au cautionnement. Dans ce cas, les*

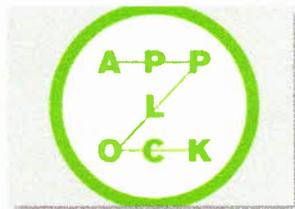
biens communs sont engagés. Mais attention, pas les biens propres du conjoint.

CDD DE REMPLACEMENT

L'un de mes salariés est en arrêt de travail pour maladie grave. Je vais donc embaucher une personne en contrat à durée déterminée (CDD) pour le remplacer. Ne sachant pas quand il reviendra, quel terme dois-je indiquer dans le contrat ?

RÉPONSE : *le CDD conclu afin de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu (arrêt de travail, congé de maternité...) peut prévoir un terme précis (contrat de date à date) ou bien un terme imprécis (le retour de la personne absente). Le second étant généralement utilisé lorsque l'employeur ne connaît pas, lors de l'embauche en CDD, la date à laquelle le salarié absent reviendra. Selon le Code du travail, le CDD de remplacement qui a un terme précis doit respecter une durée maximale, renouvellement inclus, de 18 mois. Le contrat à terme imprécis n'est, quant à lui, pas soumis à une durée maximale, mais il doit mentionner une durée minimale.*

Sites du mois



Serrure (Smart App Lock)

Serrure est une application gratuite pour smartphone Android. Elle permet de verrouiller l'accès de chacune des applications, natives ou téléchargées, présentes sur l'appareil par l'intermédiaire d'un mot de passe ou d'un motif. Une solution simple pour protéger son compte Twitter, ses SMS ou ses photos.



www.economie.gouv.fr

Un guide pratique et très détaillé sur les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'informer les salariés en cas de cession d'une entreprise de moins de 250 salariés réalisée à compter du 1^{er} novembre 2014 a été mis en ligne sur le site Internet du ministère de l'Économie et des Finances.

