



COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

juillet-août
2015

Comment bien utiliser les réseaux sociaux

Actualité

**Assouplissement
du compte
pénibilité**

Social

**L'embauche
des jeunes
encouragée**

Juridique

**Vidéo-protection
aux abords
des commerces**

Patrimoine

**La vente d'un
bien immobilier
à soi-même**

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-BICÈTRE - 93, avenue Fontainebleau - 94270 LE KREMLIN BICÈTRE - 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 Carlier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

Échéancier JUILLET-AOÛT 2015

15 JUILLET

- › 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 juin 2015.
- › Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 2^e trimestre 2015.
- › Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2015 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 JUILLET

- › Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2015 : télétransmission de la déclaration des résultats et des documents annexes.

15 AOÛT

- › 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 juillet 2015.
- › Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2015 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 AOÛT

- › Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2015 : télétransmission de la déclaration des résultats et des documents annexes.

UN SMALL BUSINESS ACT À LA FRANÇAISE ?

C'est au sortir du conseil des ministres du 9 juin dernier que le Premier ministre, Manuel Valls, a dessiné les contours de ce qu'il a appelé le « Small business act à la française ». Un train de mesures dont l'objectif est de lever les freins à l'embauche et qui tourne autour de trois axes. Le premier : assouplir le CDD et le contrat d'intérim en offrant la possibilité de les renouveler deux fois, contre une seule fois avec la réglementation actuelle. Une possibilité de renouvellement sans incidence toutefois sur la durée globale du contrat qui restera fixée à 18 mois. Au programme également, la création d'une prime de 4 000 € pour les entreprises qui embauchent leur premier salarié en CDI ou en CDD de plus de 12 mois. Enfin, réforme très attendue par les entreprises, le montant des indemnités attribuées par les tribunaux aux salariés dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse sera bientôt plafonné. Des plafonds variables en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 20 salariés).

En revanche, pas d'assouplissement des règles de licenciement et pas de nouveau contrat de travail en vue. Au final, même si ce train de mesures a visiblement été bien accueilli, il y a fort à parier que pour la flexibilisation de notre droit du travail, expression très à la mode, les chefs d'entreprise devront encore patienter !



Vers une simplification du compte pénibilité

Des mesures ont été annoncées pour simplifier l'application du compte pénibilité.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité permet au salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (travail de nuit, manutention manuelle de charges...) de cumuler des points échangeables contre le financement d'une formation professionnelle, d'un passage à temps partiel sans perte de salaire ou d'un départ anticipé à la retraite. Les virulentes critiques des employeurs face à ce dispositif complexe n'ont pas empêché son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Toutefois, le projet de loi sur le dialogue social et l'emploi prévoit plusieurs mesures destinées à le simplifier et à en sécuriser l'application.

Évaluation des risques

Actuellement, l'employeur doit, pour chaque salarié, évaluer son exposition à des facteurs de risques en analysant ses conditions habituelles de travail. Le projet de loi simplifie cette évaluation puisque l'employeur pourrait simplement, pour

déterminer l'exposition au risque du salarié, se reporter aux postes, métiers et situations de travail définis par un accord de branche étendu ou par des référentiels professionnels de branche homologués par arrêté. Il n'aurait donc plus à procéder à une analyse individuelle.

En outre, ce processus serait sécurisé dans la mesure où, en cas de contentieux, les employeurs appliquant uniquement ces outils collectifs ne pourraient pas faire l'objet de pénalités.

Suppression de la fiche pénibilité

La fiche de prévention des expositions que l'employeur doit établir pour chaque salarié exposé à des facteurs de risques serait supprimée. L'entreprise aurait seulement à déclarer ces facteurs, au moyen de la déclaration sociale nominative ou de la déclaration annuelle des données sociales. Il reviendrait alors aux caisses de retraite de transmettre au salarié un relevé annuel mentionnant notamment le nombre de points acquis, les facteurs d'exposition ainsi que les modalités de contestation à sa disposition.

Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi n° 521, Ass. Nat., 2 juin 2015



Contestation

Le délai pendant lequel les caisses de retraite peuvent notifier à l'employeur des modifications à apporter quant à l'exposition des salariés aux facteurs de risques passerait de 5 à 3 ans. Le salarié, quant à lui, pourrait contester son nombre de points dans un délai de 2 ans et non plus de 3.

FACTEURS DE RISQUES

À ce jour, seuls quatre des dix facteurs de risques du compte pénibilité sont applicables. Les six facteurs restants devaient être pris en compte en janvier 2016. Mais afin de laisser à chaque branche professionnelle le temps de mettre en place son référentiel, leur entrée en vigueur pourrait être reportée à juillet 2016. En revanche, aucun report n'est prévu pour les quatre critères déjà en vigueur. Étonnant non ?

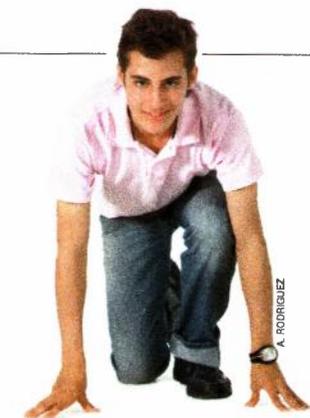
Embaucher un jeune dans le cadre du contrat « starter »

Le gouvernement mise sur le contrat « starter » pour relancer l'emploi des jeunes.

Prenant la forme d'un contrat initiative emploi (CIE), il permet à l'employeur qui recrute un jeune âgé de moins de 30 ans de recevoir une aide correspondant à 45 % du Smic horaire brut, soit 655,90 € par mois (contre, en moyenne, 31 % du Smic pour un CIE classique).

Mais attention, pour avoir droit à cette aide, l'employeur doit recruter un jeune en difficulté d'insertion (résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, travailleur handicapé, bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), demandeur d'emploi de longue durée...).

En pratique, l'employeur qui veut recruter un jeune dans le cadre d'un contrat starter doit contacter



A. RODRIGUEZ

Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi (pour les travailleurs handicapés) ou le conseil départemental (pour les bénéficiaires du RSA).

Circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015

Maintien de la prévoyance

Depuis juin 2014, les ex-salariés indemnisés par l'assurance chômage continuent de bénéficier gratuitement de leur complémentaire « frais de santé » (maladie-maternité) pendant un an maximum.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu depuis le 1^{er} juin dernier ont aussi droit, gratuitement et pour un an maximum, au maintien de la prévoyance (garanties couvrant l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès). L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Art. 1, loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16

Jeunes et travaux dangereux

L'autorisation que l'employeur devait obtenir avant d'affecter des jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle à des travaux dangereux est remplacée, depuis le 2 mai dernier, par une simple déclaration préalable auprès de l'inspection du travail. Les autorisations accordées avant cette date restant valables jusqu'à leur terme. Pour bénéficier de cette procédure allégée, l'employeur doit notamment procéder à une évaluation des risques existants pour le mineur, mettre en place les actions de prévention nécessaires et lui dispenser une formation à la sécurité. Valable 3 ans, cette déclaration doit préciser entre autres le secteur d'activité de l'entreprise, les formations



professionnelles assurées et les travaux concernés.

Décrets n° 2015-443 et n° 2015-444 du 17 avril 2015, JO du 19

Et aussi

Il est désormais possible de déroger à l'interdiction d'affecter des mineurs à des travaux temporaires en hauteur. Ils peuvent, par exemple, utiliser des échelles, des escabeaux et des marchepieds lorsque le risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée sans caractère répétitif.

Un nouveau cadre juridique pour le portage salarial



La réglementation du portage salarial a été redéfinie et intégrée au Code du travail. Il consiste pour une entreprise cliente à recourir à un salarié « porté » pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne (création d'un site Internet, par exemple). Pour ce

faire, elle conclut un contrat commercial avec une entreprise de portage, cette dernière signant un contrat de travail avec le salarié porté.

À terme, une facture de prestation de services lui est adressée par l'entreprise de portage, laquelle est chargée de rémunérer le salarié et de régler les charges sociales correspondantes. Et en tant qu'expert qualifié et

autonome (consultant, formateur...), le salarié convient directement avec l'entreprise cliente des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

Ordonnance n° 2015-360 du 2 avril 2015, JO du 3

Rupture conventionnelle

Depuis 2008, employeur et salarié peuvent organiser, d'un commun accord, la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée en signant une rupture conventionnelle homologuée. À ce titre, les juges ont précisé à plusieurs reprises que seuls la fraude et le vice du consentement justifient l'annulation d'une telle rupture. Ainsi, ils ont récemment considéré qu'une rupture conventionnelle pouvait valablement être conclue avec une salariée pendant son congé de maternité, ainsi que pendant les 4 semaines suivant ce congé. En septembre dernier, ils avaient déjà admis qu'une telle rupture pouvait être signée avec un salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cassation sociale, 25 mars 2015, n° 14-10149

Protection des salariés élus locaux

De nouveaux droits viennent d'être accordés aux salariés élus locaux. Ainsi, la possibilité, offerte à un salarié exerçant un mandat d'adjoint au maire dans une commune d'au moins 20 000 habitants, de suspendre son contrat de travail pour se consacrer à son activité politique

est étendue aux villes d'au moins 10 000 habitants.

Par ailleurs, l'obligation de l'employeur de réintégrer le salarié dans son précédent emploi s'impose désormais non plus seulement à la fin d'un seul mandat local mais également à l'expiration de deux mandats consécutifs.

Enfin, l'élu (maire, adjoint au maire d'une ville d'au moins 10 000 habitants, membre d'un conseil d'arrondissement de Paris, Marseille ou Lyon...) qui ne suspend pas son contrat de travail pendant son mandat est dorénavant assimilé à un salarié protégé.

Loi n° 2015-366 du 31 mars 2015, JO du 1^{er} avril

Autre nouveauté

Au 1^{er} janvier 2016, le salarié conseiller municipal d'une ville de moins de 3 500 habitants pourra s'absenter, sans percevoir de salaire, 7 heures par trimestre afin d'exercer son mandat. Actuellement, cet avantage est réservé aux élus des communes d'au moins 3 500 habitants.



Exonération de taxe foncière pour cause de travaux

Les constructions nouvelles, reconstructions et additions de construction sont, en principe, exonérées de taxe foncière sur les propriétés bâties. D'une durée de 2 ans, l'exonération, qui s'applique aux locaux industriels ou commerciaux, court à compter du 1^{er} janvier suivant l'achèvement des travaux.

Le Conseil d'État a précisé qu'un

local industriel ou commercial dont le gros œuvre est terminé et l'alimentation en eau et en électricité assurée est réputé achevé dès lors qu'il peut être utilisé, même si son utilisation n'est pas celle initialement prévue par le propriétaire. Tel est le cas d'un local pouvant servir de dépôt commercial alors qu'il est destiné à l'accueil d'entreprises innovantes. Attention donc à la date

d'achèvement des travaux pour apprécier correctement la période d'exonération !

Conseil d'État, 16 février 2015, n° 371476



Contrôle fiscal inopiné : copie autorisée

Lorsqu'elle craint que des éléments ne disparaissent, l'administration fiscale peut effectuer un contrôle inopiné au cours duquel elle procède à des constatations dans les locaux de l'entreprise, sans l'avoir préalablement informée. Et désormais, en présence d'une comptabilité informatisée, le vérificateur peut prendre copie des fichiers informatiques dont il constate l'existence lors de ce contrôle afin d'éviter leur modification, voire leur destruction. Attention, cette copie ne doit pas être confondue avec le fichier des écritures comptables (FEC) que l'entreprise doit remettre au début de la vérification de comptabilité.

Arrêté du 11 mars 2015, JO du 18

Donations de terrains à bâtir et de logements neufs

Les donations entre vifs, en pleine propriété, de terrains à bâtir et de logements neufs bénéficient, à certaines conditions, d'un dispositif temporaire d'exonération des droits de mutation. Pour chacun de ces deux dispositifs, le montant de l'exonération varie selon la qualité du bénéficiaire (ascendant, descendant, frère, sœur...) et un plafond global de 100 000 € s'applique aux donations consenties par un même donateur.

À ce titre, l'administration fiscale vient de confirmer que les deux dispositifs et les deux plafonds globaux d'exonération peuvent se

cumuler pour un même donateur. En outre, en cas de donations successives ou en présence de plusieurs bénéficiaires n'ayant pas le même lien de parenté avec le donateur, ce dernier et les bénéficiaires des donations peuvent librement déterminer la répartition du plafond global d'exonération.

BOI-ENR-DMTG-20-20-20 du 13 mai 2015

À savoir

Le montant d'exonération appliqué doit être mentionné dans l'acte de donation ainsi que, le cas échéant, le solde du plafond global d'exonération restant disponible pour les donations ultérieures.



La vidéoprotection aux abords des commerces

Les commerçants « particulièrement exposés à des risques d'agression ou de vol » (bijoutiers, buralistes...) peuvent désormais installer un système de vidéoprotection sur la voie publique afin de sécuriser les abords de leur magasin (ainsi que les bâtiments où sont entreposées leurs marchandises).

Cette opération nécessite toutefois l'information du maire de la commune et l'autorisation du pré-

fet du département dans lequel le commerce est implanté.

Les caméras posées à l'extérieur du commerce doivent être déconnectées de celles qui sont éventuellement installées à l'intérieur, de façon à ce que le commerçant ne puisse pas avoir accès aux images qu'elles enregistrent. En effet, seuls les agents des services de police et de gendarmerie nationale sont habilités à visionner les images enregistrées par ces



caméras extérieures.

Décret n° 2015-489 du 29 avril 2015, JO du 30

Convocation des associés aux assemblées de SARL par voie électronique

Depuis le 1^{er} juin dernier, le gérant d'une SARL a la possibilité de convoquer les associés à une assemblée générale et de leur adresser les documents requis par voie électronique plutôt que par lettre recommandée.

En pratique, le gérant qui souhaite utiliser la forme électronique doit le proposer aux associés par voie postale ou par voie électronique. Chaque associé pouvant donner son accord écrit, par lettre recommandée ou par voie électronique,

au plus tard 20 jours avant la date de la prochaine assemblée.

En cas d'accord, la convocation et les documents requis seront donc transmis à l'associé concerné à l'adresse électronique qu'il aura indiquée. Dans le cas contraire, ils devront continuer à lui être envoyés par voie postale.

Décret n° 2015-545 du 18 mai 2015, JO du 20



À noter

Les associés qui auront consenti à l'utilisation de la voie électronique pourront toujours changer d'avis et demander, par voie électronique ou par lettre recommandée, le retour à un envoi postal 20 jours au moins avant la date de l'assemblée suivante.

Les préenseignes interdites au bord des routes !

À compter du 13 juillet prochain, ne seront plus autorisées hors agglomération, ainsi que dans les agglomérations de moins de 10 000 habitants, que les préenseignes signalant :

- la vente de produits du terroir par des entreprises locales ;
- des activités culturelles ;
- les monuments historiques ouverts à la visite.

Les préenseignes signalant « des activités utiles pour les personnes en déplacement » (hôtels, restaurants, garages, stations-service...), jusqu'à alors autorisées hors agglomération ainsi que dans les agglomérations de moins de 10 000 habitants doivent donc être enlevées avant cette date.

Arrêté du 23 mars 2015, JO du 4 avril

Réaliser une opération de vente à soi-même



UN RISQUE FISCAL ?

Quelques précautions sont à prendre pour mettre ce montage à l'abri d'une procédure fiscale. Ainsi, faut-il démontrer que la société n'est pas fictive et n'a pas été constituée dans un but purement fiscal. Par exemple, les associés ont tout intérêt à tenir une comptabilité et des assemblées générales montrant le fonctionnement normal des organes de gestion de la société.

Un outil pour réorganiser la répartition de son patrimoine et optimiser sa situation fiscale.

Le coût de l'opération

L'OBO génère divers coûts, comme l'impôt sur la plus-value dégagée sur le transfert du bien à la société, les frais de constitution de la société, les frais de vente, etc. Des coûts qu'il conviendra de prendre en compte pour juger de l'opportunité de l'opération.

Investir dans « la pierre » est souvent considéré comme une sage décision. Cependant, la fiscalité qui y est attachée est parfois douloureuse pour les « hauts revenus ». L'opération de vente à soi-même peut permettre de diminuer cette pression fiscale et constitue un outil à effet de levier efficace.

L'objet de la vente à soi-même

La vente à soi-même, appelée également owner buy out (OBO), consiste pour le propriétaire d'un bien immobilier à obtenir des liquidités grâce à la vente de ce même bien à une société (le plus souvent une SCI) qu'il a préalablement constituée pour l'occasion. L'associé majoritaire de la société étant bien évidemment le vendeur. Pour financer l'opération, la société nouvellement créée souscrit un emprunt bancaire d'un montant équivalent au prix de vente du bien. Ce dernier étant ensuite loué afin que les loyers perçus permettent de faire face aux échéances du prêt.

Un schéma d'optimisation patrimoniale

Véritable schéma d'optimisation fiscale, l'OBO permet de rééquilibrer un patrimoine constitué principalement d'immobilier. Les liquidités obtenues pouvant être réutilisées pour financer d'autres projets (« défiscalisants », par exemple). De plus, la vente à soi-même est idéale pour diminuer la pression fiscale que subit le propriétaire.

En effet, les revenus fonciers étant soumis à l'impôt sur le revenu, leur taxation peut être très lourde s'ils viennent s'ajouter à des revenus suffisamment importants pour se voir appliquer un taux marginal d'imposition élevé. Le fait de détenir le bien immobilier dans une SCI va permettre aux associés d'opter pour l'impôt sur les sociétés (IS) avec tous les avantages que cela comporte (taux maximal de 33,33 %, amortissement de l'immeuble...). Mais attention, l'option à l'IS peut être pénalisante en cas de cession du bien immobilier par la SCI, car la plus-value réalisée sera alors imposée selon le régime des plus-values professionnelles.

Quoi de neuf du côté de Windows 10 ?

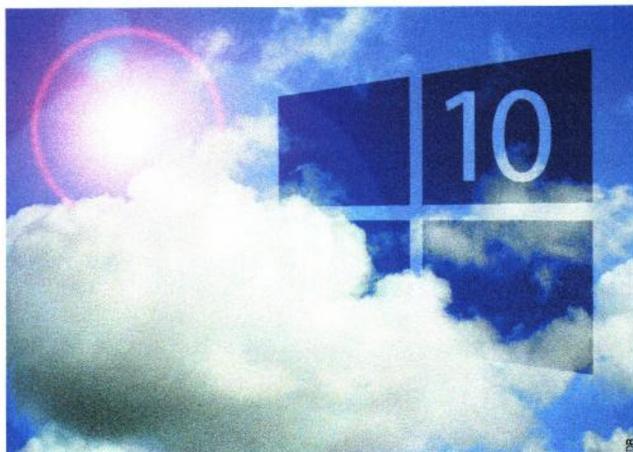
Le nouveau système d'exploitation de Microsoft sera multiplateforme et doté d'un navigateur revisité.

Selon StatCounter, au mois de mai dernier, plus de 80 % des ordinateurs utilisés en France étaient équipés d'un système d'exploitation (OS) Windows. Une bonne raison de s'intéresser à Windows 10, dont la sortie est prévue le 29 juillet.

Un look épuré

Windows 10 est doté d'une interface sobre composée d'angles droits et d'aplats de couleur. Même les icônes ont été redessinées, perdant au passage tout volume dans un pur style « flat design ».

Un relooking s'accompagnant d'un retour en grâce du mythique menu « Démarrer », fort maltraité par Windows 8, et qui reprend son rôle de tour de contrôle. À noter également l'arrivée des bureaux virtuels, permettant à l'utilisateur de regrouper les ou-



tils dont il a besoin pour réaliser une tâche particulière (faire ses comptes, travailler des images...).

Un OS universel

Windows 10 est un OS multiplateforme. Il peut ainsi « tourner » sur un PC, sur une tablette ou un smartphone. En outre, afin d'offrir un confort d'utilisation optimal, le nouvel OS détecte le type d'interface de saisie utilisé. Lorsque la machine dispose d'un clavier physique, un menu pour PC est proposé. En l'absence de clavier ou si ce dernier vient d'être déconnecté, l'interface pour écran tactile prend alors le relais. Par ailleurs, les données de l'utilisateur telles que ses contacts ou ses personnalisations stockées dans le « cloud » restent accessibles et actives quel que soit le terminal utilisé.

➤ Une mise à jour gratuite

... Jusqu'au 1^{er} juillet 2016, une mise à niveau gratuite est proposée aux titulaires d'une licence valable de Windows 7, Windows 8.1 et Windows 8.1 Phone.

... En revanche, les versions RT et Enterprise de ces OS sont exclues de cette offre.

L'arrivée de Edge

Associé à Windows 10, Edge, le nouveau navigateur de Microsoft, est doté de deux fonctions inédites.

La première permet de faciliter la lecture d'une page Web en faisant disparaître tout ce qui n'est pas de l'ordre de l'information (publicité, menu...).

La seconde offre la possibilité de partager et d'annoter une page Web en surlignant des textes ou en intégrant des notes.

L'ASSISTANT CORTANA

Déjà présent sur Windows Phone, l'OS pour smartphone de Microsoft, Cortana est un assistant virtuel qu'il est notamment possible de commander à la voix. Cet outil permet de lancer et de paramétrer des applications, de prendre des notes, d'enregistrer des rendez-vous, et aussi de répondre à des questions directes. Ainsi suffit-il, par exemple, de sélectionner un mot incompris trouvé sur une page Web pour que Cortana lance une recherche permettant d'en trouver la définition.

Tableau de bord

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2015			
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 % (5)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,85 %	8,50 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,30 %	1,80 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (5)
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 % (7)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,30 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (Arrco) minimum	tranche 1	3,10 %	4,65 %
- Non-cadres (Arrco) minimum	tranche 2	8,10 %	12,15 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (Arrco)	tranche A	3,10 %	4,65 %
- Cadres (Agirc) minimum	tranche B	7,80 %	12,75 %
- Cadres supérieurs (Agirc)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (Agirc) - CET	tranches A + B + C	0,13 %	0,22 %
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	tranche A	–	1,50 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	–	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	–	8,00 %
Versement de transport (10)	totalité	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche C : de 4 à 8 plafonds. (2) 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) 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 %. (6) Au 1^{er} janvier 2015, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 1,6 Smic. (7) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1^{er} juillet 2013. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,55 %. (9) Uniquement dans les entreprises d'au moins 10 salariés. (10) Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10.000 habitants.

Smic et minimum garanti (1)	
Juin 2015	
Smic horaire	9,61 €
Minimum garanti	3,52 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

Smic mensuel 2015 (1)		
Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 457,55 €
36 h (2)	156 h	1 509,55 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 561,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 613,68 €
39 h (2)	169 h	1 665,68 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 717,69 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 769,81 €
42 h (2)	182 h	1 821,81 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 873,82 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 936,40 €

* 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^e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

Plafond de la Sécurité sociale 2015	
Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9 510
Brut/mois	3 170
Brut/quinzaine	1 585
Brut/semaine	732
Brut/jour	174
Brut horaire (1)	24

Plafond annuel 2015 : 38 040 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

Avantage nourriture 2015	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,65
2 repas (1 journée)	9,30

Frais professionnels 2015	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,20
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	18,10
Repas ou restauration hors entreprise	8,80

Réduction de charges sociales patronales Fillon 2015 (cas général)	
Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,10 %	$(0,2795/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,50 %	$(0,2835/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

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

Mis à jour le 18 juin 2015

Indice du coût de la construction

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e 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	1 615
2014	1 648	1 621	1 627	1 625
2015	1 632			

Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2014	3 ^e trimestre	+ 0,18 %	+ 0,93 %
	4 ^e trimestre	- 0,80 %	+ 0,62 %
2015	1 ^{er} trimestre	+ 0,93 %	- 0,97 %

Indice des loyers commerciaux

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2013	108,53 + 1,42 %*	108,50 + 0,79 %*	108,47 + 0,28 %*	108,46 + 0,11 %*
	108,50 - 0,03 %*	108,50 0,0 %*	108,52 + 0,05 %*	108,47 + 0,01 %*
2015	108,32 - 0,17 %*			

* Variation annuelle.

Indices et taux d'intérêt

Année 2015	Févr.	Mars	Avril	Mai
Indice BT01	104,5	104,5		
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	0,000 %	- 0,010 %	- 0,029 %	- 0,050 %
Taux Eonia (moy. mens.)	- 0,0294 %	- 0,0474 %	- 0,0751 %	- 0,0977 %
Indice prix tous ménages	127,28	128,12	128,27	128,57
Hausse mensuelle	+ 0,7 %	+ 0,7 %	+ 0,1 %	+ 0,2 %
Hausse 12 derniers mois	- 0,3 %	- 0,1 %	+ 0,1 %	+ 0,3 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001.

Taux de l'intérêt légal : 1^{er} semestre 2015 : 4,06 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,93 % pour tous les autres cas.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2013	107,09 + 1,69 %*	107,18 + 1,11 %*	107,16 + 0,66 %*	107,26 + 0,50 %*
	107,38 + 0,27 %*	107,44 + 0,24 %*	107,62 + 0,43 %*	107,80 + 0,50 %*
2015	107,69 + 0,29 %*			

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*	124,66 + 0,90 %*	124,83 + 0,69 %*
	125,00 + 0,60 %*	125,15 + 0,57 %*	125,24 + 0,47 %*	125,29 + 0,37 %*
2015	125,19 + 0,15 %*			

* Variation annuelle.

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible ⁽¹⁾
31 mai 2015	2,51 %
30 avril 2015	2,57 %
31 mars 2015	2,62 %
28 février 2015	2,72 %
31 janvier 2015	2,76 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Barème kilométrique motocyclistes pour 2014

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 0,338 €	760 € + (d x 0,084)	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	989 € + (d x 0,07)	d x 0,235 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	1 351 € + (d x 0,067)	d x 0,292 €

Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2014

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< 50 cc	d x 0,269 €	412 € + (d x 0,063)	d x 0,146 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2014.

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 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,75 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1^{er} février 2015. (2) Pour les personnes physiques.

Barème kilométrique automobiles pour 2014

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 0,41 €	824 € + (d x 0,245)	d x 0,286 €
4 CV	d x 0,493 €	1 082 € + (d x 0,277)	d x 0,332 €
5 CV	d x 0,543 €	1 188 € + (d x 0,305)	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	1 244 € + (d x 0,32)	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	1 288 € + (d x 0,337)	d x 0,401 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2014.

Comment bien utiliser les réseaux sociaux

Comment votre entreprise peut-elle tirer profit de Facebook, Twitter, LinkedIn ou encore Instagram ?



Penser mobile

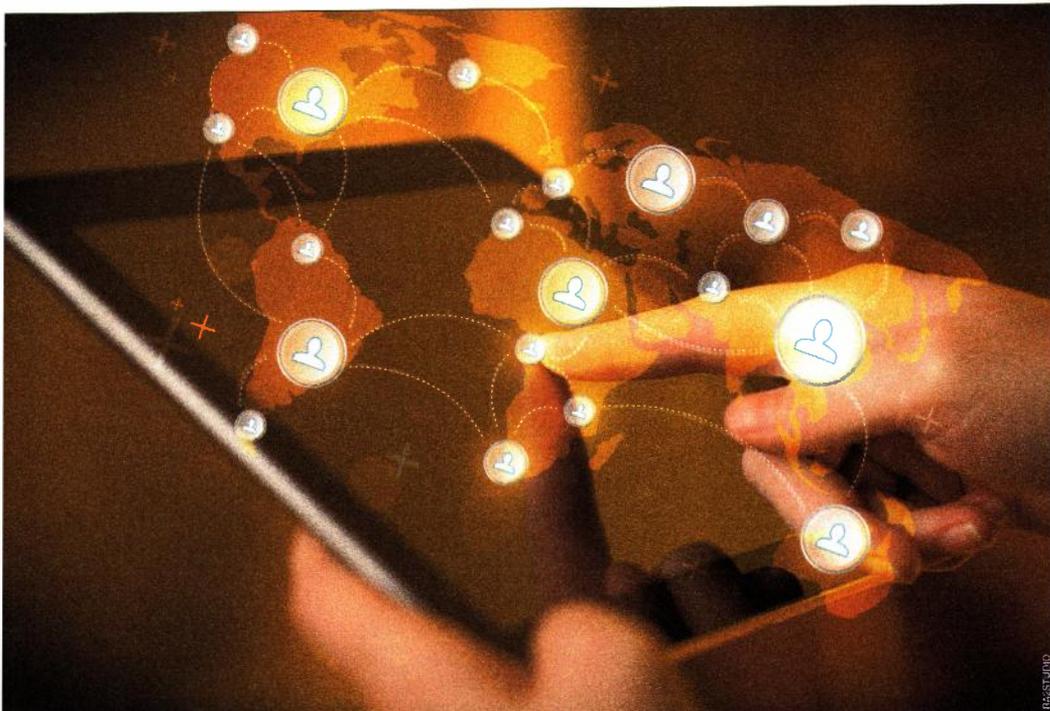
Plus de 70 % des Européens sont équipés d'un smartphone. Un appareil à partir duquel ils surfent quotidiennement sur les réseaux sociaux. Bien communiquer avec eux suppose ainsi de tenir compte des particularités de cet outil et de son mode d'utilisation. Autrement dit, il faut privilégier les textes courts, dans un style détendu, sans pour autant être familier. Et ne pas hésiter à publier ou relayer des images et des vidéos et surtout, dans la mesure où les mobinautes ne se séparent que très rarement de leur smartphone, être prêt à réagir à tout instant.

Il y a à peine plus de 10 ans, la simple notion de réseaux sociaux n'agitait que le Landernau des spécialistes du Web. Aujourd'hui, près d'un quart de la population mondiale dispose d'un compte sur Facebook et plus d'un milliard d'individus sont actifs sur YouTube. Un véritable monde parallèle dans lequel chaque entreprise a la possibilité de trouver de nouveaux clients, de nouveaux partenaires ou encore de nouveaux collaborateurs. Présentation des principales règles à respecter dans l'univers des réseaux sociaux.

Un véritable réseau

Les réseaux sociaux, qu'ils soient destinés au grand public, comme Facebook ou Twitter, ou spécifiquement conçus pour les professionnels, comme Viadeo ou LinkedIn, offrent à leurs utilisateurs la possibilité de nouer des contacts avec d'autres internautes. À cette fin, chacun d'eux dispose d'une fiche de présentation et bénéficie d'un moteur de recherche lui

permettant de retrouver puis de consulter celle des autres inscrits. Mais attention, sur les réseaux sociaux, il n'est en principe pas possible d'entrer directement en contact avec quelqu'un que l'on a repéré en consultant son profil. Cette limite, qui a largement contribué au succès de ces sites, a pour intérêt d'éviter que ce type d'outils ne soit utilisé pour lancer des actions de communication commerciales agressives. Une règle fondatrice qui, en offrant la possibilité à toute personne inscrite de décider qui a le droit de la contacter et de lui communiquer les données qu'elle met en ligne, favorise également la notion d'entremise. Comme dans la « vraie vie », pour nouer un contact avec une personne que l'on ne connaît pas, il est souvent plus simple et plus efficace de se la faire présenter par une relation commune. C'est donc en s'appuyant sur le réseau de ses contacts que l'on va pouvoir constituer et étoffer son propre réseau. Ainsi, bien plus que leur nombre, c'est la



qualité de vos contacts qui fait l'intérêt de votre réseau.

Qui parle au nom de l'entreprise ?

Contrairement aux sites Internet traditionnels, qui ont principalement pour vocation de diffuser une information, les réseaux sociaux ont pour objet de susciter une prise de contact, un échange entre personnes inscrites. Pour permettre cette communication, il convient donc de s'identifier en créant son profil. Ce dernier peut être ouvert au nom de l'entreprise, d'une de ses marques, d'un de ses dirigeants ou encore d'un personnage « imaginaire » créé et « animé » en vue de communiquer pour son compte. Ces différentes approches sont possibles et peuvent même coexister. Seule condition : qu'elles répondent à la stratégie de communication définie par l'entreprise.

Animer son réseau

Être simplement présent sur un réseau n'est pas suffisant pour espérer en tirer profit. Pire, laisser son profil inerte sur l'un de ces outils est, sans nul doute, bien plus dommageable en termes d'image que de ne pas être inscrit. Rappelons-le, les réseaux sociaux sont des outils de communication et non de simple diffusion. Ils imposent donc d'être sinon actifs, du moins réactifs.

Toujours répondre

Les membres de votre réseau bénéficient, en principe, du droit de vous interpeller (par courriel, messagerie instantanée) ou de commenter les informations (textes, images, vidéos, tweets...) que vous mettez en ligne. Au risque de les voir ne plus s'intéresser à vous, il est indispensable qu'une suite soit donnée à leurs demandes d'échange. Ainsi est-

EN PLUS D'UN SITE

Être présent sur les réseaux sociaux ne signifie pas qu'il faille renoncer à son site Internet. Au contraire, ces deux outils sont très complémentaires et il est conseillé de les lier les uns aux autres.

il nécessaire d'opérer un suivi régulier des différents comptes ouverts sur les réseaux sociaux. Une contrainte qu'il convient de bien mesurer avant de se lancer dans l'aventure.

Jouer les animateurs

Répondre aux demandes est indispensable, mais pas suffisant pour entretenir ou accroître un réseau. Il est nécessaire que vous assuriez un rôle d'animation en mettant quotidiennement en ligne des informations, en particulier sur Facebook, Google+, Twitter ou encore Instagram, en ●●●

Il est indispensable d'animer en permanence vos comptes sur les réseaux sociaux



PHOTO: FACTORY

Gare au bashing!

Le ton peut vite monter sur les réseaux sociaux. S'il n'existe pas de stratégie idéale pour lutter contre les critiques, quelques règles doivent être respectées. La première : toujours répondre aux critiques. La seconde : utiliser les mêmes médias que ceux qui s'en prennent à l'entreprise (si l'attaque vient de Facebook, il faut répondre sur Facebook). Il convient enfin de ne pas nier l'évidence et d'adopter un ton mesuré pour éviter toute surenchère.

... visitant les profils et les pages des autres membres du réseau afin de mieux les connaître, mais également que vous manifestiez tout l'intérêt que vous leur portez. En outre, sur LinkedIn ou Viadeo, qui sont des réseaux dédiés aux professionnels, vous pouvez créer, animer ou plus simplement participer à des groupes de travail et d'étude (hub). Et grâce à ces plateformes destinées à réunir des personnes intéressées par les mêmes problématiques (souvent professionnelles ou techniques, mais pas seulement), vous avez la possibilité de faire valoir votre expertise ou celle de vos équipes, et par la même occasion d'identifier des experts dans les domaines de compétences qui vous intéressent. Des experts parmi lesquels vous pourrez peut-être dénicher de nouveaux collaborateurs, de futurs clients ou des partenaires économiques.

Dites-le avec des images

Généralement, sur les sites Internet, l'image, lorsqu'elle est présente, a pour simple rôle d'illustrer un texte. Ce positionnement, certains réseaux sociaux, dont les plus connus sont Instagram et Pinterest, l'ont totalement inversé. En effet, sur ces plateformes, l'image est reine et donne lieu à des contacts et à des échanges. Une image que les utilisateurs de ces outils partagent après l'avoir mise en ligne ou simplement sélectionnée parmi celles publiées sur le réseau.

Ce mode de communication est très « tendance » (Instagram et Pinterest réunissent, à eux deux, plus de 360 millions d'utilisateurs), notamment parce qu'une image est presque deux fois plus rediffusée qu'un simple texte (les spécialistes parlent de viralité). Une qualité essentielle qui séduit les entreprises.

Certaines viennent y soigner leur image ou créer du lien en diffusant des photos de leurs équipes au travail ou des étapes de production d'un produit. D'autres cherchent à impliquer leurs « fans » dans leur politique marketing en les incitant à se prononcer sur des images de prototypes d'emballages ou à créer eux-mêmes des photos dans lesquelles apparaîtront leurs produits.

D'autres enfin utilisent directement ces plateformes pour vendre des repas, des vêtements ou des voyages en diffusant des photos les illustrant. La vente des produits ou services pouvant s'opérer via un lien Internet associé renvoyant l'acheteur sur le site de l'entreprise ou par l'intermédiaire d'un bouton « acheter » permettant la réalisation de la transaction. Un système de vente directe qu'Instagram et Pinterest sont en train de déployer en Europe.

ET LA VIDÉO ?

Créer une chaîne sur le réseau social YouTube vous permettra de diffuser des vidéos pour séduire des prospects, fidéliser des clients ou améliorer l'image de marque de votre entreprise. Plus de 4 milliards de vidéos y sont visionnées chaque jour !

Quiz :: Démarchage à domicile

1 La réglementation du démarchage à domicile ne s'applique qu'aux ventes conclues au domicile d'un consommateur.

Vrai Faux

2 Lors d'un démarchage à domicile, le vendeur n'a pas à préciser le prix du bien ou de la prestation vendus.

Vrai Faux

3 Avant la conclusion du contrat, le démarcheur doit remettre à l'acheteur un formulaire de rétractation.

Vrai Faux

4 Une fois le contrat signé, le consommateur dispose d'un délai de 7 jours pour renoncer à sa commande.

Vrai Faux

5 Lorsque le client se rétracte, le professionnel est tenu de lui rembourser la totalité des sommes qu'il a versées.

Vrai Faux

6 En cas de rétractation, le remboursement du client doit toujours avoir lieu dans les 14 jours suivant la réception du formulaire de rétractation.

Vrai Faux

Résultats

1/ Faux. Elle concerne également les ventes signées par un particulier sur son lieu de travail ou dans tout autre lieu qui n'est pas destiné à la commercialisation de biens ou de services.
 2/ Faux. Le vendeur est tenu d'informer le client du prix du bien ou de la prestation avant la signature du contrat.
 3/ Vrai.
 4/ Faux. Il dispose d'un délai de 14 jours pour se rétracter.
 5/ Vrai. Y compris les frais de livraison.
 6/ Faux. Le professionnel a le droit de différer le remboursement jusqu'à ce qu'il ait reçu la marchandise que le client doit lui renvoyer.

Le sudoku de l'expert

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).

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

Solution

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

Le saviez-vous ?

Se faire limoger

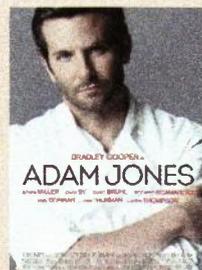
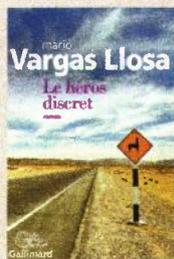
En août 1914, le général Joffre, à la tête de l'armée française, doit faire face à une offensive allemande sur les fronts est et nord. Entouré d'officiers généraux qu'il juge incapables, il décide de les mettre à la retraite. 40 % des généraux d'active tombent ainsi en disgrâce et sont réaffectés à l'arrière, dans la XII^e région militaire, dont l'une des villes principales est Limoges. Plus tard, on dira d'eux qu'ils ont été limogés.

Entreprise et culture

Livre Le héros discret

L'auteur peint avec humour le portrait de deux héros modernes : Felicitó, dirigeant d'une entreprise de transport, victime d'intimidations mafieuses et Ismael, patron d'une grande compagnie d'assurances, menacé par ses deux fils qui convoitent sa fortune.

De M. Vargas Llosa, Éditions Gallimard



Cinéma Adam Jones

Grand chef cuisinier d'un restaurant parisien, Adam Jones vient de perdre une étoile au fameux guide Michelin. Bien décidé à prendre sa revanche, il embarque alors toute son équipe afin d'ouvrir le meilleur restaurant de Londres.

De J. Wells, avec B. Cooper et S. Miller

Le Cabinet vous répond

Suppression d'une facilité de caisse

Pour me permettre de satisfaire à des besoins ponctuels de trésorerie, ma banque m'a plusieurs fois accordé un découvert. Mais elle a mis subitement fin à cette tolérance sans me prévenir. En avait-elle le droit ?



RÉPONSE : oui, une banque peut tout à fait mettre fin sans préavis à une facilité de caisse consentie à une entreprise. Rappelons que les facilités de caisse consistent pour une banque à accorder à un client, sans que ce soit expressément prévu, la possibilité de disposer d'un compte bancaire débiteur pendant un court laps de temps, afin de pouvoir faire face à des difficultés temporaires de trésorerie. La situation serait différente si ce découvert était autorisé par une

convention de compte, car la banque devrait alors respecter un certain formalisme pour le supprimer.

Modification du règlement intérieur

Je souhaite modifier certaines dispositions du règlement intérieur de mon entreprise. Dois-je consulter les représentants du personnel ?

RÉPONSE : lorsque vous modifiez, ajoutez ou retirez une ou plusieurs des dispositions du règlement intérieur, vous devez obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que, le cas échéant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Et attention, si vous omettez d'accomplir cette formalité, la modification du règlement intérieur serait inapplicable. N'oubliez pas non plus de communiquer le règlement intérieur modifié à l'inspection du travail (accompagné des avis des représentants du personnel), et de l'afficher au sein de l'entreprise.

SITES DU MOIS



www.medicys.org

La Chambre nationale des huissiers de justice a lancé récemment une plateforme de médiation en ligne, dont l'objet est de permettre de régler à l'amiable, grâce à l'intervention d'un huissier, les conflits entre les entreprises ainsi que les différends entre les entreprises et les particuliers.



www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Un guide sur la réglementation des stages étudiants (durée du stage, calcul et versement de la gratification...), à destination notamment des entreprises qui les accueillent, vient d'être diffusé sur ce site Internet. Il est proposé en version interactive, ainsi qu'au format PDF.

