



COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

FÉVRIER 2016



DES OUTILS POUR DOPER VOTRE POLITIQUE SALARIALE !

ACTUALITÉ

Les dernières
nouveauités de
la feuille de paie

SOCIAL

Du nouveau
pour le compte
pénibilité

JURIDIQUE

Les sacs
plastiques
interdits ?

HIGH-TECH

Snapchat
pour booster
votre business !

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 Carlier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

FEUILLE DE PAIE : LES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS

Suite et fin des changements à prendre en compte pour établir les feuilles de paie.

De nouvelles informations nécessaires à l'établissement de la paie de vos salariés viennent d'être publiées.

COTISATION MALADIE-MATERNITÉ

Le taux de la part patronale de la cotisation maladie-maternité est fixé à 12,84 % depuis le 1^{er} janvier 2016 (au lieu de 12,80 % en 2015).

COTISATION AGS

Le conseil d'administration de l'AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés) a décidé d'abaisser de 0,30 % à 0,25 % le taux de cette cotisation pour 2016.

COTISATION GMP DÉFINITIVE

Au 1^{er} janvier 2016, le montant mensuel de la cotisation garantie minimale de points est fixé à 68,07 € (42,23 € dus par l'employeur et 25,84 € par le salarié). Le salaire annuel charnière, en deçà duquel la GMP joue, étant de 42 590,88 €, soit 3 549,24 € par mois.

DES SEUILS D'EFFECTIFS REVUS À LA HAUSSE

À compter du 1^{er} janvier 2016, le versement de transport est dû par les seuls employeurs d'au moins 11 salariés, alors qu'il devait auparavant être payé par les employeurs de plus de 9 salariés.

De même, seules les entreprises d'au moins 11 salariés (contre celles d'au moins 10 salariés précédemment) sont redevables du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire. Et celles qui atteindront ou franchiront ce seuil de 11 salariés au titre des années 2016, 2017 ou 2018 continueront d'en être exonérées pendant 3 ans.

Enfin, les employeurs qui, en 2016, 2017 ou 2018, atteindront ou dépasseront le seuil de 20 salariés bénéficieront, pendant 3 ans encore, de la déduction des cotisations patronales de Sécurité sociale sur les heures supplémentaires rémunérées ainsi que du taux réduit de la contribution Fnal (0,10 %).



La réduction Fillon version 2016

La réduction générale de cotisations patronales (« réduction Fillon ») a été remaniée en 2015 afin qu'aucune cotisation de Sécurité sociale ne soit à la charge de l'employeur pour une rémunération égale au Smic. Compte tenu de la hausse des cotisations d'assurance maladie-maternité et d'assurance vieillesse intervenue au début de l'année, et afin d'assurer le maintien de ce dispositif « zéro charge », les paramètres de calcul de la réduction Fillon ont donc été modifiés à compter du 1^{er} janvier 2016 (cf. indicateurs page 10).

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti, qui intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture, est maintenu à 3,52 € en 2016.

LA NOUVELLE PRIME D'ACTIVITÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la prime d'activité remplace le RSA d'activité et la prime pour l'emploi. Peuvent y prétendre les travailleurs indépendants de plus de 18 ans dont le dernier chiffre d'affaires annuel n'excède pas 82 200 € lorsque leur activité principale consiste à vendre des marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, ou à fournir un logement à l'exception, en principe, des locations meublées. Pour les autres travailleurs non-salariés, ce plafond est fixé à 32 900 €.

Le montant de la prime, versée mensuellement par la Caisse d'allocations familiales, est calculé en fonction de la composition et des ressources



GAUJUS

du foyer de l'intéressé.

ART. 57, LOI N° 2015-994 DU 17 AOÛT 2015, JO DU 18 ; DÉCRETS N° 2015-1709 ET N° 2015-1710 DU 21 DÉCEMBRE 2015, JO DU 22

COTISATIONS DES NON-SALARIÉS

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les cotisations forfaitaires minimales maladie-maternité et retraite complémentaire des artisans, industriels et commerçants sont remplacées par des cotisations proportionnelles à leurs revenus. Quant aux cotisations minimales d'assurance invalidité-décès et vieillesse de base, elles sont désormais dues par les travailleurs indépendants dont les revenus annuels n'excèdent pas 4 441 € et sont respectivement fixées à 58 € et 784 € (contre 99 € et 510 € en 2015). La hausse de cette dernière cotisation permettant aux travailleurs indépendants de valider trois trimestres de retraite par an au lieu de deux précédemment.

DÉCRET N° 2015-1858 DU 30 DÉCEMBRE 2015, JO DU 31

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIÉS

Au 1^{er} janvier 2015, les multiples obligations des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle continue ont été rassemblées en une contribution unique versée à un seul organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), au taux minimal de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus.

Cette contribution, qui s'applique pour la première fois au titre des rémunérations versées en 2015, doit être payée au plus tard le 29 février prochain auprès de l'OPCA désigné dans l'accord de branche dont relève l'entreprise ou auprès d'un OPCA interprofessionnel. Sachant que l'entreprise qui ne règlera pas cette contribution dans le délai imparti ou qui effectuera un paiement insuffisant devra verser, avant le 30 avril 2016 et auprès du Trésor public, une participation majorée.

BOI-TPS-FPC-30-20150506 ET BOI-TPS-FPC-40-20151007

À savoir Pour la contribution qui sera collectée en février 2017 au titre des rémunérations versées en 2016, le seuil d'effectif pris en compte passera de 10 à 11 salariés. Ainsi, le taux de la contribution sera au moins égal à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

EN BREF

Le gouvernement table sur une croissance de 1,5 % en 2016 • 84 % des Français ne croient pas à une inversion de la courbe du chômage en 2016 (sondage Elabe) • L'an dernier, la chute des prix du pétrole a représenté un coup de pouce de l'ordre de 20 milliards d'euros à l'économie française • En novembre 2015, le taux de chômage a une nouvelle fois baissé dans la zone euro →

COMPTE PÉNIBILITÉ : DU NOUVEAU !

Le point sur les ajustements apportés au compte pénibilité.

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de prévention de la pénibilité permet au salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels 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. Objet de nombreuses critiques, il a fait l'objet de quelques remaniements.

DES FACTEURS DE RISQUES REPORTÉS EN JUILLET

En 2015, seuls quatre des dix facteurs de risques du compte pénibilité étaient applicables (milieu hyperbare, travail répétitif, travail de nuit et travail en équipes successives alternantes).

Censés entrer en vigueur au début de cette année, les six facteurs restants ne devront finalement être pris en compte par les employeurs qu'à compter du 1^{er} juillet prochain. Rappelons qu'il s'agit de la manutention manuelle de charges, des postures pénibles (positions forcées des articulations), des vibrations mécaniques, de l'exposition à des agents chimiques dangereux, du travail à des températures extrêmes et de l'environnement bruyant.

DÉCLARER LES RISQUES

La fiche de prévention des expositions ayant été supprimée, l'employeur doit déclarer tous les ans, au moyen de la DADS (déclaration annuelle des données sociales) ou de la déclaration sociale nominative (DSN), les facteurs de risques auxquels les salariés ont été exposés au-delà des seuils fixés par décret. Sachant que la dernière campagne DADS aura lieu en janvier 2017.

Une déclaration qui peut être rectifiée avant le 5 ou le 15 avril de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est souscrite (selon la date de paiement de ses cotisations sociales par l'entreprise). Toutefois, à titre exceptionnel, la déclaration pour l'année 2015 pourra être modifiée jusqu'au 30 septembre 2016.

DÉCRETS N° 2015-1885 ET N° 2015-1888 DU 30 DÉCEMBRE 2015, JO DU 31

Une nouvelle définition du travail répétitif en 2016

Le travail répétitif se caractérise désormais par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie d'un membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. Le salarié devant effectuer 15 actions techniques ou plus dans un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, ou bien 30 actions techniques ou plus par minute lorsque le temps de cycle est supérieur à 30 secondes, lorsqu'il est variable ou quand il n'existe pas de temps de cycle.



PAIEMENT DE LA COTISATION

La cotisation pénibilité doit être payée, au plus tard, à la date de la déclaration des facteurs de risques, ou, le cas échéant, de sa rectification. Pour les employeurs qui ne sont pas soumis à la DSN, elle est payée au plus tard le 31 janvier.

→ pour s'établir à 10,5 % (10,6 % en octobre), soit son plus bas niveau depuis octobre 2011 (Eurostat) • La rémunération moyenne des fonds en euros des contrats d'assurance-vie devrait tomber autour de 2,25 % en 2015 (2,54 % en 2014) • Après trois années de recul, la production industrielle a progressé de 1 % depuis le début de l'année 2015 • En France, 57,8 % des ménages sont propriétaires de leur logement.

SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS : LE BARÈME 2016

Les créanciers de vos salariés peuvent engager une procédure leur permettant de saisir directement entre vos mains une partie du salaire que vous leur versez. La fraction du salaire pouvant être saisie est généralement réévaluée chaque année.

Le nouveau barème ci-contre est applicable au 1^{er} janvier 2016.

DÉCRET N° 2015-1842 DU 30 DÉCEMBRE 2015, JO DU 31

Attention La saisie ne doit pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition du salarié à un niveau inférieur au RSA⁽¹⁾.

BARÈME 2016 DES FRACTIONS DE SALAIRES SAISSABLES			
TRANCHE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION (SANS PERSONNE À CHARGE) ⁽²⁾	TRANCHE MENSUELLE DE RÉMUNÉRATION* (SANS PERSONNE À CHARGE) ⁽²⁾	QUOTITÉ SAISSABLE	FRACTION MENSUELLE SAISSABLE CUMULÉE*
jusqu'à 3 730 €	jusqu'à 310,83 €	1/20	15,54 €
> 3 730 € et ≤ 7 280 €	> 310,83 € et ≤ 606,67 €	1/10	45,12 €
> 7 280 € et ≤ 10 850 €	> 606,67 € et ≤ 904,17 €	1/5	104,62 €
> 10 850 € et ≤ 14 410 €	> 904,17 € et ≤ 1 200,83 €	1/4	178,79 €
> 14 410 € et ≤ 17 970 €	> 1 200,83 € et ≤ 1 497,50 €	1/3	277,68 €
> 17 970 € et ≤ 21 590 €	> 1 497,50 € et ≤ 1 799,17 €	2/3	478,79 €
au-delà de 21 590 €	au-delà de 1 799,17 €	en totalité	478,79 € + totalité au-delà de 1 799,17 €

* Calculée par nos soins. (1) RSA : revenu de solidarité active, dont le montant est de 524,16 € par mois pour une personne seule. (2) Chaque tranche annuelle de ce barème est majorée de 1 420 € par personne à la charge du débiteur (enfants, conjoint ou concubin et ascendants dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA), et chaque tranche mensuelle de 118,33 €.

COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS



Depuis le 1^{er} janvier 2016, tout employeur doit faire bénéficier ses salariés d'une complémentaire « frais de santé ». Toutefois, un accord de branche ou d'entreprise, ou une décision unilatérale de l'employeur prise jusqu'au 31 décembre prochain, peuvent prévoir que, pour les salariés en contrat à

durée déterminée ou en contrat d'intérim de 3 mois ou moins et pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à 15 heures, la mise en œuvre de cette complémentaire s'opère uniquement par le biais d'une aide financière versée au salarié par l'employeur. Ce « versement santé » est ainsi directement payé au salarié, à condition qu'il justifie être couvert par une complémentaire « frais de santé » individuelle respectant le cahier des charges des contrats responsables. Son montant est calculé, en principe, à partir de la contribution que l'employeur aurait dû verser pour la couverture collective du salarié.

ART. 34, LOI N° 2015-1702 DU 21 DÉCEMBRE 2015, JO DU 22 ; DÉCRET N° 2015-1883 DU 30 DÉCEMBRE 2015, JO DU 31

Attention L'employeur doit financer au moins 50 % de la couverture santé mise en place dans l'entreprise, même si celle-ci est plus généreuse que le panier de soins minimal.

320 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées de janvier à novembre 2015, soit une moyenne record de 29 100 par mois • En 2015, près de 210 000 personnes ont obtenu une formation grâce à leur compte personnel de formation • Annoncée par le président de la République lors de ses vœux, la formation de 500 000 chômeurs aux « métiers de demain » coûterait environ →

SACS DE CAISSE EN PLASTIQUE : INTERDITS OU PAS ?

Depuis le 1^{er} janvier dernier, la mise à la disposition des clients de sacs plastiques de caisse à usage unique est censée être interdite. Or, le décret d'application qui doit préciser les modalités de mise en œuvre de cette interdiction et les sanctions encourues si elle n'est pas respectée n'a pas encore été publié et, à en croire les services du ministère de l'Écologie, ne le sera pas avant la fin du mois de mars 2016.

Ainsi, la situation est inédite mais relativement simple : la distribution de sacs de caisse en plastique à usage unique est interdite, mais les sanctions prévues pour réprimer cette pratique ne seront applicables qu'après la publication du décret !

Les commerçants peuvent donc souffler car ils disposent d'un sursis de 3 mois pour écouler leurs stocks de sacs, mais aussi et surtout pour mettre en place une solution de remplacement.



ART. 75, LOI N° 2015-992 DU 17 AOÛT 2015,
JO DU 18 ; COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU MINISTÈRE
DE L'ÉCOLOGIE DU 28 DÉCEMBRE 2015

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL 1^{ER} SEMESTRE 2016

Pour le premier semestre 2016, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- 4,54 % pour les créances dues aux personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels (4,29 % au second semestre 2015) ;
- 1,01 % pour les créances dues aux professionnels (0,99 % au second semestre 2015).

Rappelons que ce taux, désormais calculé chaque semestre et non plus chaque année, sert notamment à déterminer le taux minimal des pénalités que les entreprises doivent prévoir dans leurs conditions générales de vente en cas de retard de paiement de leurs clients professionnels. Ce dernier taux ne pouvant pas être inférieur à trois fois le taux de l'intérêt légal, soit à 3,03 % pour le premier semestre 2016.

ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2015, JO DU 27

BAISSE DES COMMISSIONS BANCAIRES SUR LES PAIEMENTS PAR CARTE

Bonne nouvelle pour les commerçants : annoncée par le gouvernement en juin dernier, la baisse du plafond de la commission interbancaire de paiement, qui est perçue par les banques lors de chaque paiement effectué par carte bancaire, est effective depuis le 9 décembre dernier. L'objectif de cette mesure étant de réduire les frais supportés par les commerçants afin de les inciter à accepter plus largement les règlements par carte, en particulier pour les petits montants. Ainsi, cette commission ne peut désormais

dépasser 0,23 % de la valeur de la transaction, contre 0,28 % auparavant. Un plafond applicable jusqu'au 9 décembre 2016.

DÉCRET N° 2015-1591 DU 7 DÉCEMBRE 2015, JO DU 8

À noter Selon le ministère des Finances, la partie fixe de cette commission interbancaire de paiement devrait être bientôt supprimée, mais à une date qui n'a pas été précisée. Ce qui devrait permettre de faciliter encore davantage le paiement par carte bancaire pour les petits montants.

→ 1 milliard d'euros • Selon l'Insee, le taux de pauvreté en France s'établirait à 14,2 % de la population en 2014 (+ 0,2 % en un an) • En raison surtout de la chute du prix du pétrole, les prix à la consommation sont restés stables en 2015 • Selon un rapport du Sénat, augmenter la durée légale du travail de 2 heures par semaine sans compensation salariale équivaudrait à une baisse du coût du travail d'environ 3 %.

COMMENT BÉNÉFICIER D'UNE PENSION DE RÉVERSION ?

Les conditions que le conjoint doit remplir pour prétendre à une pension de réversion.

Les régimes de retraite de base et complémentaire prévoient qu'une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé (salarié ou non-salarié) est versée à son conjoint survivant. Mais le versement d'une pension de réversion n'est pas pour autant automatique. Le point sur les conditions d'attribution de cette pension.

LA SITUATION FAMILIALE

Pour percevoir une pension de réversion, il est nécessaire d'avoir été marié avec l'assuré décédé. Ainsi, les concubins et les partenaires pacsés ne peuvent pas en bénéficier. En revanche, aucune durée de mariage minimale n'est, en principe, exigée. Par ailleurs, si l'assuré a été marié plusieurs fois, la pension de réversion est partagée entre le conjoint survivant et les ex-conjoints divorcés. Ce partage s'effectuant proportionnellement à la durée de chaque mariage.



UNE CONDITION D'ÂGE

Dans la plupart des régimes, le conjoint survivant doit atteindre l'âge de 55 ans pour demander l'attribution d'une pension de réversion. Une fois cet âge atteint, il peut en faire la demande, qu'il soit en activité ou qu'il perçoive déjà sa propre pension de retraite.

UNE CONDITION DE RESSOURCES

Pour la retraite de base, les ressources personnelles du conjoint survivant ou celles de son nouveau ménage (revenus professionnels, revenus de placements et des biens immobiliers...) sont prises en compte pour le calcul de la pension de réversion. Et au-delà d'un certain montant de ressources (20 113,60 € en 2016), le conjoint est même privé du bénéfice de cette pension.

En revanche, aucune condition de revenus n'est associée à l'attribution de la pension de réversion versée par les régimes de retraite complémentaire.

Le montant de la pension

La part de la pension de réversion versée au conjoint survivant est, en principe, égale à 54 % de la pension de retraite du défunt. Ce taux étant fixé à 60 % pour la pension de réversion portant sur la retraite complémentaire. Étant précisé que la pension peut être minorée ou majorée en cas de modification de ressources ou en raison de la situation de famille du bénéficiaire.

LE REMARIAGE DU BÉNÉFICIAIRE

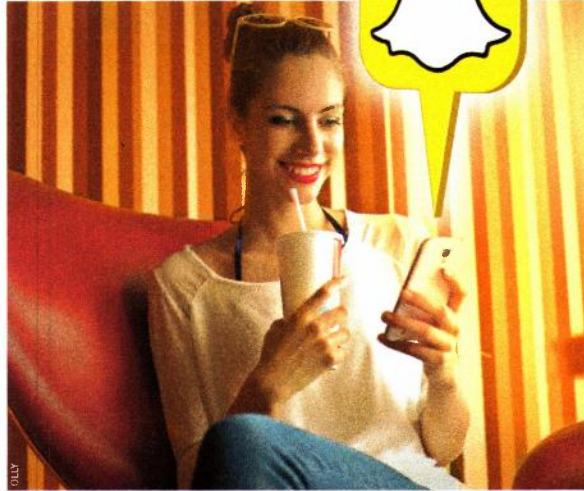
Le remariage du conjoint survivant est sans incidence sur le versement de la pension de réversion du régime de base. En revanche, il entraîne, le plus souvent, la fin du versement de la pension de réversion servie par les régimes complémentaires.

SNAPCHAT : UN RÉSEAU BASÉ SUR L'ÉPHÉMÈRE



Snapchat offre 10 secondes seulement pour consulter un message reçu.

Après 5 ans d'existence, Snapchat compte déjà plus de 100 millions d'utilisateurs dont 70 % ont moins de 25 ans. Un public jeune et très impliqué qui s'échange près de 300 000 « snaps » et avec lequel de plus en plus d'entreprises entrent en contact en jouant le jeu des messages éphémères. Présentation.



10 SECONDES CHRONO

Si Twitter s'est fait connaître grâce à la taille réduite de ses messages, Snapchat a séduit ses utilisateurs en limitant la durée de vie de ses snaps. Ainsi, les photos ou les vidéos ne peuvent être visualisées par leurs destinataires *a priori* qu'une seule fois, et pendant une durée fixée par l'émetteur entre une et dix secondes. Un caractère éphémère qui donne de la valeur à chaque snap et qui incite ceux qui les reçoivent à les consulter avec attention. Les entreprises qui s'imposent sur ce réseau l'ont bien compris et n'hésitent pas à jouer avec cette contrainte en proposant, par exemple, une photo plus ou moins bien cadrée d'un bon de réduction. À charge pour le destinataire d'être en mesure de noter ou de mémoriser le numéro du bon dans les quelques secondes de vie du snap. D'autres entreprises utilisent aussi les snaps pour lever le voile sur un produit dont la sortie est proche ou pour inciter leurs contacts à créer des snaps reprenant leur logo dans le cadre d'un jeu concours.

UN RAPPORT PERSONNALISÉ

Snapchat n'est pas un réseau de masse comme Facebook. Ici, les échanges de snaps s'effectuent dans le cadre d'une liste de contacts, à la manière des SMS. Par ailleurs, le rapport de communication entre l'entreprise et son destinataire est équilibré et personnalisé. Les interpellations directes des entreprises par leurs contacts sont donc fréquentes. Et ces dernières se doivent d'y répondre. Le message prenant soit la forme d'une photo sur laquelle peut venir s'inscrire un texte court et/ou un petit dessin fait à la main, soit la forme d'une vidéo.

Constituer son réseau

Pour ajouter des contacts à son réseau, il faut les identifier et les ajouter en utilisant le nom de leur compte Snapchat ou leur adresse mail. Un moteur de recherche est proposé à cet effet. Bien entendu, pour stimuler les demandes de contacts, l'entreprise qui ouvre un compte Snapchat a tout intérêt à le faire savoir à ses partenaires et à ses clients en mentionnant le nom de son compte sur ses cartes de visite ou dans ses coordonnées en pied de page de ses e-mails.

RACONTER DES « HISTOIRES »

Il est possible de créer des albums regroupant différents snaps (image et vidéo). Contrairement aux snaps simples, ces petits albums scénarisés, baptisés « histoires », peuvent être visionnés plusieurs fois, mais seulement pendant 24 heures.

MIS À JOUR LE 18 JANVIER 2016

PRINCIPALES COTISATIONS SUR SALAIRE BRUT DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2016			
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)	12,84 % (5)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,35 %	1,85 %
- 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 % (7)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	—	0,25 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (Arcco) minimum	tranche 1	3,10 %	4,65 %
- Non-cadres (Arcco) 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 (Arcco)	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 + C	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 13,14 %. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 1,6 Smic. (7) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,55 %. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

SMIC ET MINIMUM GARANTI (1)	
JANVIER 2016	
Smic horaire	9,67 €
Minimum garanti	3,52 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016.

SMIC MENSUEL 2016 (1)		
HORAIRE HEBDO	NB D'HEURES MENSUELLES	SMIC MENSUEL*
35 h	151 2/3 h	1 466,65 €
36 h (2)	156 h	1 518,99 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 571,33 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 623,79 €
39 h (2)	169 h	1 676,13 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 728,47 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 780,93 €
42 h (2)	182 h	1 833,26 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 885,60 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 948,55 €

* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprendent des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) A partir de la 4^e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2016	
SALAIRE PAYÉ	EN EUROS
Brut/trimestre	9 654
Brut/mois	3 218
Brut/quinzaine	1 609
Brut/semaine	743
Brut/jour	177
Brut horaire (1)	24

Plafond annuel 2016 : 38 616 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

AVANTAGE NOURRITURE 2016	
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS
1 repas	4,70
2 repas (1 journée)	9,40

FRAIS PROFESSIONNELS 2016	
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS
Restauration sur le lieu de travail	6,30
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	18,30
Restauration hors entreprise	8,90

RÉDUCTION DE CHARGES SOCIALES PATRONALES FILLON 2016 (CAS GÉNÉRAL)	
COEFFICIENT POUR LES ENTREPRISES APPLIQUANT UNE COTISATION FINAL DE 0,10 %	
$(0,2802/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$	
COEFFICIENT POUR LES ENTREPRISES APPLIQUANT UNE COTISATION FINAL DE 0,50 %	
$(0,2842/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$	

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

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
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	1627	1625
2015	1632	1614	1608	

INDICES ET TAUX D'INTÉRÊT

ANNÉE 2015	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.
Indice BT01	104,0	103,8		
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	-0,105%	-0,116 %	-0,140 %	-0,190 %
Taux Eonia (moy. mens.)	-0,1360 %	-0,1387 %	-0,1346 %	-0,2039 %
Indice prix tous ménages	127,84	127,91	127,67	127,95
Hausse mensuelle	-0,4 %	+0,1 %	-0,2 %	+0,2 %
Hausse 12 derniers mois	0,0 %	+0,1 %	0,0 %	+0,2 %

(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 2016 : 4,54 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 1,01 % pour tous les autres cas.

COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

DATE DE CLÔTURE DE L'EXERCICE	TAUX MAXIMAL DÉDUCTIBLE ⁽¹⁾
29 février 2016	2,13 %
31 janvier 2016	2,14 %
31 décembre 2015	2,15 %
30 novembre 2015	2,18 %
31 octobre 2015	2,21 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

BARÈME KILOMÉTRIQUE MOTOCYCLETTES POUR 2014

PUISSANCE	JUSQU'À 3 000 KM	DE 3 001 KM JUSQU'À 6 000 KM	AU-DELA 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 €	1351 € + (d x 0,06)	d x 0,260 €

Attention

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2015 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

BARÈME KILOMÉTRIQUE VÉLOMOTEURS

PUISSANCE	JUSQU'À 2 000 KM	JUSQU'À 5 000 KM	JUSQU'À 10 000 KM	JUSQU'À 15 000 KM	JUSQU'À 20 000 KM	AU-DELA DE 20 000 KM
< 50 cc	d x 0,269 €	412 € + (d x 0,063)	500 € + (d x 0,05)	600 € + (d x 0,04)	700 € + (d x 0,03)	d x 0,146 €

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

PROGRESSION DE L'INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

ANNÉE	TRIMESTRE	SUR 3 ANS	SUR 1 AN
2015	1 ^{er} trimestre	+0,93 %	-0,97 %
	2 ^e trimestre	-3,12 %	-0,43 %
	3 ^e trimestre	-2,43 %	-1,17 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2013	108,53	108,50	108,47	108,46
	+1,42 %*	+0,79 %*	+0,28 %*	+0,11 %*
2014	108,50	108,50	108,52	108,47
	-0,03 %*	0,0 %*	+0,05 %*	+0,01 %*
2015	108,32	108,38	108,38	
	-0,17 %*	-0,11 %*	-0,13 %*	

* Variation annuelle.

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2013	107,09	107,18	107,16	107,26
	+1,69 %*	+1,11 %*	+0,66 %*	+0,50 %*
2014	107,38	107,44	107,62	107,80
	+0,27 %*	+0,24 %*	+0,43 %*	+0,50 %*
2015	107,69	107,86	107,98	
	+0,29 %*	+0,39 %*	+0,33 %*	

* Variation annuelle.

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2013	124,25	124,44	124,66	124,83
	+1,54 %*	+1,20 %*	+0,90 %*	+0,69 %*
2014	125,00	125,15	125,24	125,29
	+0,60 %*	+0,57 %*	+0,47 %*	+0,37 %*
2015	125,19	125,25	125,26	125,28
	+0,15 %*	+0,08 %*	+0,02 %*	-0,01 %*

* Variation annuelle.

RÉMUNÉRATION DE L'ÉPARGNE RÉGLEMENTÉE

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

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

BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOMOBILES POUR 2014

PUISSANCE	JUSQU'À 5 000 KM	DE 5 001 KM JUSQU'À 20 000 KM	AU-DELA DE 20 000 KM
moins de 5 CV	d x 0,41 €	824 € + (d x 0,245)	d x 0,286 €
5 CV	d x 0,493 €	1 082 € + (d x 0,277)	d x 0,332 €
6 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 €

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



10 OUTILS POUR DOPER VOTRE POLITIQUE SALARIALE

En complément du salaire de base, d'autres formes de rémunération peuvent être octroyées pour motiver et fidéliser vos salariés.

La performance d'une entreprise dépend, en partie, de sa capacité à motiver ses salariés ainsi qu'à recruter des candidats à fort potentiel. Et si le niveau de rémunération reste fondamental, il ne constitue pas le seul levier à la disposition du chef d'entreprise. Présentation de 10 outils qui, en complément du salaire, vous permettront de doper votre politique salariale.

1. LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Vous pouvez attribuer à vos salariés, en plus de leur rémunération fixe, une rémunération variable, sous forme de prime ou de commission, dont le montant dépend de la réalisation d'objectifs préalablement définis (chiffre d'affaires réalisé par un commercial, par exemple). Une pratique qui a le mérite de stimuler et de récompenser la performance individuelle des salariés.

→ 9 entreprises sur 10 ont versé une rémunération variable à leurs salariés cadres en 2015.

2. L'INTÉRESSEMENT AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Versé sous la forme d'une prime annuelle, l'intéressement vous permet d'associer vos salariés aux performances de l'entreprise. Cette prime est exonérée de cotisations sociales (hors CGS-CRDS).

Elle est seulement soumise au forfait social, étant précisé que les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un premier accord d'intéressement, ou qui n'en avaient pas conclu au cours des 5 dernières années, bénéficient, pendant 6 ans, d'un taux réduit de 8 % au lieu de 20 %. Et cet intéressement, lorsqu'il est affecté à un plan d'épargne de l'entreprise, échappe à l'impôt sur le revenu pour vos salariés.

→ 7,2 Mds€ ont été versés au titre de l'intéressement en 2014.

3. LES ABONDEMENTS

Vous pouvez compléter les sommes placées par les salariés sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Ces versements, appelés abondements, sont exonérés, dans certaines limites, de cotisations sociales (hors CSG-CRDS et forfait social) et d'impôt sur le revenu pour les salariés. En contrepartie, les sommes placées sont, en principe, temporairement indisponibles (pendant 5 ans pour le PEE et jusqu'au départ à la retraite pour le Perco), ce qui peut constituer un frein à l'utilisation de ces outils par les salariés.

→ L'abondement annuel moyen des employeurs sur un Perco s'élevait, en 2013, à 445 € par salarié.

4. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Au-delà de la couverture santé obligatoire, vous pouvez financer un régime de prévoyance complémentaire et/ou de retraite supplémentaire offrant à vos salariés des garanties s'ajoutant aux prestations servies par la Sécurité sociale. Si ces régimes revêtent un caractère collectif et obligatoire, vos contributions sont, dans certaines limites, exonérées de cotisations sociales (hors CSG-CRDS et, en principe, forfait social) et d'impôt sur le revenu pour les salariés.

→ 2 salariés sur 3 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance.

5. LES CADEAUX ET LES BONS D'ACHAT

L'octroi de bons d'achat à vos salariés lors d'événements particuliers (Noël, mariage, etc.) est toujours bienvenu. Même si vous restez libre d'en déterminer le montant, sachez qu'ils sont, en principe, exonérés de cotisations sociales si leur valeur n'excède pas, en 2016, 161 € par événement et par bénéficiaire. De plus, ils ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu pour les salariés dans la limite de 161 € par an et par événement.

→ 60 % de chèques cadeaux sont attribués aux salariés pour Noël.

6. LES TITRES RESTAURANT

Faciles à mettre en place, les titres restaurant constituent un complément de revenus non négligeable pour vos salariés. La part du



Communiquez en interne !

Valorisez, auprès de vos salariés, les avantages que vous leur accordez à travers un bilan social individuel. Remis à chaque travailleur, ce document permet de détailler et de chiffrer le « package » de rémunération globale reçu au cours de l'année écoulée. Un outil de communication pédagogique qui permet de mettre en avant les efforts de l'entreprise en matière de politique salariale.

FAITES-VOUS CONSEILLER

N'hésitez pas à solliciter le Cabinet. Nous sommes en effet à votre disposition pour vous informer sur les avantages fiscaux et sociaux de chaque dispositif et déterminer la meilleure stratégie applicable à votre entreprise.

titre que vous prenez à votre charge étant exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS, de forfait social et d'impôt sur le revenu pour les salariés lorsqu'elle est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et n'excède pas, en 2016, 5,37 €.

→ 3,8 millions de travailleurs bénéficient de titres restaurant.

7. LES CHÈQUES VACANCES

Les chèques vacances permettent aux salariés de financer des prestations liées aux vacances et aux loisirs. La participation de l'employeur est exonérée de cotisations sociales (hors CSG-CRDS) et de forfait social, dans la limite de 440 € par an et par salarié en 2016. Par ailleurs, elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un Smic mensuel pour un salarié à temps plein.

→ 12 600 TPE distribuent des chèques vacances à leurs salariés.

8. LE VÉHICULE DE FONCTION

Le véhicule de fonction, utilisable à des fins personnelles, est un privilège très convoité par les salariés. N'oubliez pas cependant que l'usage personnel constitue un avantage en nature qui doit, à ce titre, figurer sur le bulletin de paie et être soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu de vos salariés.

→ Les Français dépensent en moyenne 5 000 € par an pour leur voiture.

9. LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Vous pouvez aider vos salariés à financer des services à la personne en les faisant bénéficier de CESU, que vous réglez en tout ou partie. Ils permettent de décharger vos salariés de certaines tâches quotidiennes, les rendant ainsi plus disponibles. De plus, votre contribution est exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu pour vos salariés (dans la limite de 1 830 € par an et par salarié). Et elle ouvre droit à un crédit d'impôt sur les sociétés ou d'impôt sur le revenu de 25 % de l'aide octroyée.

→ 1 000 € de tickets CESU coûtent réellement 420 € à une société à l'IS (contribution de l'entreprise - impôt sur les sociétés - crédit d'impôt).

10. L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'actionnariat salarié a pour but d'associer vos collaborateurs au capital de votre entreprise. Un changement de statut qui crée un fort sentiment d'appartenance et dont les effets en termes de motivation et d'implication ne sont plus à démontrer. En outre, depuis la loi « Macron » du 6 août dernier, le régime fiscal d'attribution gratuite d'actions est très favorable pour le salarié bénéficiaire. Mais attention, le déploiement d'un plan d'actionnariat salarié est une opération complexe qui nécessite la rédaction d'un pacte d'actionnaires.

→ 10 % des PME françaises disposent d'un plan d'actionnariat salarié.



L'« incentive » : un autre levier de motivation

Événements organisés à l'initiative des chefs d'entreprise, les « incentives » visent à renforcer la cohésion des équipes et à améliorer la performance des collaborateurs. Ils prennent généralement la forme de challenges commerciaux, de voyages récompenses, de raid aventures ou bien encore d'activités sportives ou créatives.

NE NÉGLIGEZ PAS LES NTIC !

La fourniture d'un ordinateur portable, d'un smartphone ou d'une tablette peut se révéler indispensable à l'exercice des fonctions d'un salarié. Un outil perçu comme un « petit plus » s'il est ouvert à un usage personnel et en dehors du temps de travail.

QUIZ DONATION

1 Une donation doit, en principe, être rédigée sous la forme notariée.

Vrai Faux

2 Le donateur peut ne donner que la nue-propriété d'un bien et s'en réserver l'usufruit.

Vrai Faux

3 Une personne peut transmettre l'intégralité de son patrimoine par donation à qui elle le souhaite.

Vrai Faux

4 Le donateur a toujours la possibilité de reprendre le bien qu'il a donné.

Vrai Faux

5 Pour renforcer les droits du conjoint survivant, les époux peuvent consentir entre eux une donation au dernier vivant.

Vrai Faux

6 Une donation-partage est une opération qui consiste pour une personne à transmettre en les répartissant, de son vivant, des biens à ses enfants.

Vrai Faux

Résultats

1/ Vrai. Une donation doit toujours faire l'objet d'un acte authentique, sauf pour le don manuel, ce dernier ne nécessite aucun écrit.

2/ Vrai.

3/ Faux. En présence d'héritiers réservataires (enfants), elle ne peut donner qu'une certaine quotité de biens.

4/ Faux. Une donation a un caractère irrévocable.

5/ Vrai. La donation au dernier vivant peut être envisagée quel que soit le régime matrimonial des époux.

6/ Vrai. Cette forme de donation autorise également les « sauts de génération ». Ainsi, le donateur peut allouer tant ses enfants que ses petits-enfants.

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).

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

Solution

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

Renvoyer aux calendes grecques

Dans la Rome antique, le calendrier julien comprenait 12 mois, chacun divisé en 3 périodes de durées inégales séparées par 3 jours particuliers : les calendes, les nones et les ides. Le premier jour du mois, les calendes, était celui où les prêteurs réclamaient le paiement de leur créance. Un paiement que les débiteurs auraient volontiers renvoyé aux Calendes grecques. Car dans le calendrier grec, de calendes il n'y avait pas !

ENTREPRISE ET CULTURE

LIVRE BRILLANTE

Diplômée d'une grande école, Claire occupe un poste important dans un groupe agroalimentaire. Mais comment peut-elle maintenir ses liens amicaux et amoureux fondés sur la réussite quand, du jour au lendemain, elle prend conscience d'avoir été mise « au placard » ?

De S. Dupays, Éditions Mercure de France



CINÉMA BELGICA

Passionné de musique, Jo ouvre son propre bar à Gand, le Belgica. Son frère Frank, père de famille à la vie bien rangée, ne tarde pas à le rejoindre pour l'aider à faire tourner son commerce, qui devient alors, en quelques semaines, « the place to be ».

De F. Van Groeningen, avec S. Aerts et T. Vermeir

SAISINE DE L'ADMINISTRATION PAR E-MAIL

Je peux déjà effectuer certaines démarches en ligne auprès du fisc. Est-ce possible avec d'autres administrations ?

RÉPONSE : oui, échanger en ligne avec le fisc est actuellement possible sur divers points (déclarer ses revenus, porter une réclamation, etc.).

Mais jusqu'alors, il ne s'agissait que de cas isolés. Par ailleurs, ces contacts ne valaient pas forcément « vraie saisine » de l'administration, en

l'absence d'un cadre juridique suffisant. Désormais, la faculté de saisir une administration en ligne est un nouveau droit reconnu à tous les usagers, opposable d'ici à fin novembre 2016 à tous les services de l'État. En pratique, l'échange devient possible par téléprocédure, formulaire de contact, courriel ou lettre recommandée électronique, à condition que l'usager soit identifiable.



LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ POUR INAPTITUDE

Suite à un arrêt de travail pour maladie, l'un de mes salariés a été reconnu inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Je me demande si je peux le licencier.

RÉPONSE : après avoir reçu un avis d'inaptitude, vous avez l'obligation de rechercher un emploi de reclassement correspondant aux capacités de ce salarié. Ce n'est qu'à défaut de poste disponible dans l'entreprise ou en cas de refus par le salarié des propositions de reclassement que vous lui aurez faites que vous pourrez le licencier.

Et attention, un licenciement opéré sans avoir satisfait à votre obligation de reclassement serait considéré sans cause réelle et sérieuse.

LES SITES DU MOIS



www.mediation-interentreprises.fr

Proposée par le ministère de l'Économie, la médiation interentreprises est un service gratuit et confidentiel qui a pour but d'aider les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, à résoudre leurs différends avec un partenaire commercial.



www.bienici.com

Ce nouveau portail d'annonces immobilières a vocation à regrouper l'ensemble des offres de vente et de location gérées par les professionnels du secteur. En outre, il permet aux internautes de visionner les logements en 3D et de localiser les commerces et les services situés à proximité.



Échéancier FÉVRIER 2016

5 FÉVRIER

› Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'assurance vieillesse, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG, de la CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (sauf artisans).

15 FÉVRIER

› 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 (DUCS ou déclaration sociale nominative) et paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2016.

› Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 octobre 2015 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

› Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télépaiement de la taxe sur les salaires versés en janvier 2016 lorsque le total des sommes dues au titre de 2015 excédait 10 000 €.

› Paiement du premier tiers de l'impôt sur le revenu de 2015.

29 FÉVRIER

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

› Date limite de réalisation de certaines dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage.

› Formation professionnelle continue : date limite de paiement de la contribution unique due sur les rémunérations de 2015.

FAUT-IL AVOIR PEUR DE L'INFLATION ZÉRO ?

Il n'y a pas eu d'inflation en 2015 selon l'Insee. Une première depuis 1954 et le blocage des prix imposé par Antoine Pinay pour soutenir sa célèbre réforme du franc ! Et dans un monde économique où la déflation est vécue comme le symptôme annonciateur d'un déclin imminent et durable, l'information n'est pas passée inaperçue. Mais à y regarder de plus près, si le zéro pointé de l'inflation 2015 est mathématiquement incontestable, il ne traduit pas pour autant une stagnation des prix de tous les secteurs. Sans surprise, c'est la chute des cours du pétrole qui plombe la tendance. Sur l'année 2015, les prix des carburants et des lubrifiants refluent en effet de 9,5 %. Mais lorsqu'on les retire de la cote, l'inflation s'établit à 0,4 %, rappelle l'Insee. Le risque de déflation à moyen terme tant redouté, s'il n'est pas totalement écarté, devient ainsi assez improbable pour de nombreux analystes. Quant au pouvoir d'achat des ménages, il se trouve mécaniquement renforcé par l'effet conjugué d'une inflation nulle et d'une baisse des prix du pétrole. Une bonne nouvelle lorsque l'on sait que la consommation intérieure reste l'un des principaux moteurs de la croissance française. Une croissance française qui s'est élevée à 1,1 % en 2015 et qui pourrait atteindre 1,5 % en 2016. Une reprise qui, certes, manque de vigueur, mais une reprise quand même !

