

**RAPPEL ! Fermeture bureaux :**

du 6 août 2007 au 19 août inclus

*Belles vacances et bel été !*

ETE 2007

## INTELLIGENCE ECONOMIQUE ET VEILLE STRATEGIQUE : DEUX CONCEPTS ETROITEMENT LIES

**L**es entreprises évoluent dans un monde de plus en plus complexe, avec une concurrence accrue, une influence croissante de la mondialisation, une révolution continue des technologies et des réglementations, les obligeant à anticiper et à innover pour s'adapter rapidement. La maîtrise de l'information devient alors un enjeu majeur.

Dans ce contexte, bien que les concepts d'**Intelligence Economique (IE)** et de **Veille Stratégique** soient bien distincts, ils n'en sont pas moins étroitement liés et incontournables.

L'Intelligence Economique est une expression porteuse, mais à la signification encore floue. *Longtemps assimilée à de l'espionnage, l'IE a pour objectif de permettre aux décideurs et responsables de l'entreprise de disposer d'une information de valeur afin de prendre les meilleures décisions, pour plus de compétitivité et d'innovation.*

« Cela implique :

- De réaliser la surveillance systématique des secteurs technologiques, du marché de la concurrence, puis l'exploitation rationnelle des données captées ;
- De savoir collecter et exploiter l'information informelle ;
- De privilégier le côté offensif : saisir les opportunités de développement sans négliger la nécessité de détecter les dangers et de s'en protéger » <sup>1</sup>.

Selon certains spécialistes en la matière, l'IE comporte trois niveaux. Le premier, **la veille**, consiste à observer et analyser ce qu'il y a autour de l'entreprise ; le second vise à **se prémunir de la veille des autres** ; enfin le dernier, **le lobbying**, est l'injection d'informations dans l'environnement de l'entreprise pour une prise de décision profitable.

**La veille**, quant à elle, est une discipline apparue dans les années 80. C'est « **un processus informationnel volontariste à travers lequel on recherche des informations à caractère anticipatif concernant l'évolution d'une activité, de connaissances ou d'un environnement particulier** » <sup>2</sup>. **La**

**veille se différencie de l'IE car elle n'influence pas l'environnement sur lequel elle exerce une observation.**

Elle a un rôle de **détection** tandis que l'IE a une mission de **positionnement** de l'entreprise dans son environnement proche. Dans tous les cas, l'information n'est utile que si elle permet d'agir car comme l'a écrit Jean Rostand « **Attendre d'en savoir assez pour agir en toute lumière, c'est se condamner à l'inaction** ».

*Veillons ensemble avec intelligence.*

**Plus fort à deux !**

### SOMMAIRE

#### FISCAL

- . Comptes courants d'associés – Intérêts fiscalement déductibles 1
- . Pénalités pour non dépôt des comptes au greffe 1
- . Emploi des handicapés – Versement à l'AGEFIPH 1

#### SOCIAL

- . Nouveau SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2007 2
- . Actualité : projet de loi 2
- . Attention aux SMS ! 2
- . Congé de maternité ou d'adoption 2
- . Contrôle des salariés (jurisprudence) 3

#### BENEFICES NON COMMERCIAUX

- . Sociétés BNC et répartition inégalitaire du résultat 3

#### AGRICOLE

- . Appréciation des différents régimes d'imposition : recettes dont il est fait abstraction 3

#### ECHEANCIER

4

#### CHIFFRES CLES

5

<sup>1</sup> François JAKOBIAC

<sup>2</sup> [www.cyber-strategie.com](http://www.cyber-strategie.com)

# FISCAL

## COMPTES COURANTS D'ASSOCIES INTERETS FISCALEMENT DEDUCTIBLES

Exercice de 12 mois clos	Taux maximal
Le 30 juin 2007	4,94 %
Le 31 juillet 2007	4,99 %
Le 31 août 2007	5,04 %

## PENALITES POUR NON DEPOT DES COMPTES AU GREFFE

Un décret du 11 décembre 2006 a rétabli les sanctions pénales pour défaut de dépôt des comptes annuels. L'absence de dépôt expose désormais le dirigeant à une amende de 1 500 € et de 3 000 € en cas de récidive.

## EMPLOI DES HANDICAPES VERSEMENT A L'AGEFIPH

Dans l'éditorial de notre lettre de mai 2007, nous avons attiré votre attention sur la problématique de l'embauche des handicapés et évoqué notamment :

- l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de handicapés ;
- et l'augmentation significative de la contribution à l'AGEFIPH.

Aujourd'hui les employeurs qui n'emploient pas de salariés handicapés peuvent se libérer de leur obligation d'emploi en versant une contribution à l'AGEFIPH calculée sur le nombre de bénéficiaires manquants multiplié par le montant du SMIC. Le montant à verser à cet organisme est modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il s'élève à :

- 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés (*au lieu de 300 fois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006*) ;
- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés (*au lieu de 400 fois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006*) ;
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises de plus de 750 salariés (*au lieu de 500 fois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006*).

Attention, à partir de 2010, pour tous les établissements qui ne consentiront aucun effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées, le montant du SMIC à retenir sera de 1 500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés.

La contribution s'élèvera donc à environ 13 000 € par bénéficiaire manquant.

Devront s'acquitter de cette contribution tous les établissements qui pendant 3 ans n'auront :

- occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- passé aucun contrat de sous-traitance avec des entreprises agréés ;
- appliqué aucun accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des handicapés.

Cette contribution majorée s'appliquera pour la première fois au versement du 15 février 2010 sur la base des efforts consentis en 2006, 2007, 2008 et 2009.

Nous ne pouvons donc que vous encourager relire et à méditer sur notre éditorial du mois de mai et surtout vous inviter à transformer une taxe de 13 000 € en un emploi réel.

# SOCIAL

## NOUVEAU SMIC AU 1<sup>er</sup> JUILLET 2007

Comme chaque année, le SMIC a été relevé au 1<sup>er</sup> juillet, passant de 8,27 € à 8,44 €, soit une augmentation de 2,06 %.

Il convient de prendre en compte cette valeur nouvelle :

- dans l'évaluation de la réduction Fillon ;
- dans le calcul des salaires apprentis.

De la même manière, le minimum garanti est porté de 3,17 € à 3,21 €, soit une croissance de 1,2 %.

Ce nouveau montant influe sur :

- l'évaluation forfaitaire des frais de stagiaires imputables sur la formation-continue ;
- la valeur de l'avantage en nature et de l'exonération de cotisations sur la valeur des repas dans le secteur des hôtels-café-restaurants.

## ACTUALITE : PROJET DE LOI

Le Gouvernement va présenter à l'Assemblée son projet de loi sur le Travail, l'Emploi et le Pouvoir d'achat. Les médias ont déjà accordé un large écho aux diverses mesures envisagées. Au plan social, on peut retenir :

- réduction des charges sociales (*tant salariales que patronales*) sur la rémunération des heures supplémentaires et exonération de l'impôt sur le revenu pour ces mêmes salaires ;
- en contrepartie, abandon dès octobre 2007 du régime dérogatoire qui permet aux petites entreprises de n'appliquer qu'une majoration de 10 % aux heures supplémentaires : elles devront désormais appliqueront 25 % de majoration.

Bien entendu, ces mesures sont encore au stade de projet. Elles pourraient être modifiées par l'Assemblée. Nous y reviendrons donc plus dans le détail lorsqu'elles seront adoptées.

## ATTENTION AUX SMS !

On sait que les communications téléphoniques ne sont pas un moyen de preuve, sauf si l'auteur de l'appel a connaissance qu'elles sont enregistrées. Mais les SMS ? Ces courts messages écrits transmis par téléphone sont forcément enregistrés par l'appareil récepteur. Cela permet une relecture ultérieure éventuelle. Ils ont donc la même force de preuve ou de commencement de preuve qu'un écrit. Leur auteur ne peut invoquer le procédé déloyal : il sait par principe qu'ils sont enregistrés.

Attention, donc, aux promesses d'embauche par SMS : c'est déjà un contrat de travail ! Et attention en terme général à tous propos par SMS : ils peuvent servir contre leur auteur.

## CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

On rappelle que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la garantie légale d'évolution de leur rémunération. Comment appliquer celle-ci ?

La garantie s'applique :

- dès la reprise du travail ;
- par rapport aux salariés de la même catégorie c'est-à-dire relevant du même coefficient pour le même type d'emploi ou, à défaut, par rapport à des salariés de même niveau dans la classification, et, s'ils n'existent pas non plus, à des salariés de la même catégorie socio-professionnelle. Et s'il n'en existe pas non plus, il faut se référer à la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
- au salaire de base, avantages en nature et en espèce, et aux accessoires versés en raison de l'emploi.

## CONTROLE DES SALARIÉS (jurisprudence)

Le respect de la vie privée s'impose à l'employeur même sur les lieux de travail. Ainsi, il lui est interdit de prendre

connaissance des courriels (*mails*) reçus par le salarié sur l'outil informatique dont ce dernier dispose dans le cadre de son travail. La preuve d'une faute professionnelle obtenue par ce moyen ne serait pas recevable en justice.

L'employeur ne reste cependant pas démuné totalement : si son motif est légitime, il garde la possibilité de demander au juge, saisi en référé ou sur requête, toute mesure d'instruction qui permette d'établir la preuve de faits dont peut dépendre la solution d'un litige. Le juge peut désigner un huissier qui établira par procès-verbal le contenu des courriels, lesquels seront ouverts en présence du salarié.

## **BENEFICES NON COMMERCIAUX**

### **SOCIETES BNC ET REPARTITION INEGALITAIRE DU RESULTAT**

Le résultat d'une société de personnes dont l'activité relève de la catégorie des Bénéfices Non Commerciaux (*comme par exemple les SCP*) est réparti sur la tête des associés présents au 31 décembre (*y compris lorsque l'exercice social ne coïncide pas avec l'année civile*) à raison de leurs droits sur le bénéfice social.

Généralement les modalités de répartition des bénéfices sont fixées dans les statuts, cette dernière n'étant pas obligatoirement proportionnelle aux droits des intéressés dans le capital social. A défaut de clause statutaire, l'Administration fiscale retiendra une répartition égalitaire.

En pratique, en cas de répartition inégalitaire des bénéfices, les modalités de cette répartition devront résulter :

- soit d'un règlement intérieur cosigné par tous les associés ;

- soit d'une assemblée générale, dont les résolutions seront adoptées à l'unanimité ;
- soit encore d'un acte unanime (*ne réclamant pas le formalisme lié à la tenue d'une réunion d'assemblée générale, mais recueillant la signature de la totalité des associés*).

Dans tous les cas, une présentation au Bureau de l'Enregistrement de l'acte décidant de cette répartition s'avère indispensable pour le rendre opposable à l'Administration.

Par ailleurs, en cas de cession de parts dans le courant de l'année, et en cas de décès, le code général des Impôts admet, sur option, une répartition inégalitaire entre les associés présents au 31 décembre, en offrant la possibilité d'établir une situation comptable à la date de la cession ou du décès, sur la base de laquelle est opérée une « répartition intermédiaire ».

## **AGRICOLE**

### **APPRECIATION DES DIFFERENTS REGIMES D'IMPOSITION : RECETTES DONT IL EST FAIT ABSTRACTION**

#### **AIDES DPU**

Une mesure de tolérance est adoptée pour éviter que la réforme de la politique agricole commune (*PAC*), par la

mise en place à compter de 2006 du régime du droit à paiement unique (*DPU*), ne puisse entraîner une majoration artificielle des recettes à prendre en compte pour déterminer le régime d'imposition applicable (*forfait, réel simplifié ou normal*).

En effet, l'Administration fiscale souligne que certains exploitants agricoles qui ont perçu l'aide découplée en décembre 2006 avaient aussi perçu, au cours de la même année civile, le solde des aides de 2005, versées selon les

modalités prévues antérieurement à l'introduction du découplage.

Par conséquent, le solde des aides 2005 ainsi perçu en 2006, ne sera pas retenu pour la détermination du régime d'imposition, même si les dites aides ne seront pas totalement découplées à la production en 2006.

En pratique, il conviendra donc, de neutraliser les aides perçues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 15 octobre 2006, la campagne de versement des aides 2006 débutant le 16 octobre 2006.

## SECHERESSE 2006

De même, les indemnités versées au titre de la sécheresse 2006 ne seront pas prises en compte pour la détermination du régime d'imposition applicable.

E  
C  
H  
E  
A  
N  
C  
I  
E  
R  
D  
E  
S  
E  
P  
T  
E  
M  
B  
R  
E

2007

- Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations d'août 2007.
- 05.09.2007 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires d'août 2007.
- 08.09.2007 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel d'août 2007.
- 11.09.2007 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations d'août 2007.
- 15.09.2007 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2007 : liquidation et paiement du solde de l'impôt.  
Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : paiement de l'acompte venu à échéance le 20 août 2007.  
Entreprises de plus de 9 salariés et moins de 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires d'août 2007.
- 30.09.2007 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2007 : dépôt de la déclaration des résultats et des documents annexes.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>S.M.I.C. HORAIRE ET MINIMUM GARANTI 2007</b>												
. S.M.I.C. horaire euros	8,27	8,27	8,27	8,27	8,27	8,27	<b>8,44</b>					
. Minimum garanti euros	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	<b>3,21</b>					
<b>INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2007</b>												
. Indice des prix	114,34	114,55	115,04	115,6	115,89	<b>116,03</b>						
. Hausse sur 12 mois	1,2%	1,0%	1,2%	1,3%	1,1%	<b>1,2%</b>						
<b>TAUX D'INTERETS</b>												
. Taux d'intérêt légal	2,95	2,95	2,95	2,95	2,95	<b>2,95</b>						
. Taux de base bancaire	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	<b>6,60</b>						
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	3,616	3,649	3,843	3,859	3,915	<b>4,097</b>						
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	3,5658	3,5668	3,6948	3,823	3,7935	<b>3,957</b>						

	Cotisations sur salaires bruts au 01.01.07		Cotisations à la charge du Salarié		Cotisations à la charge de l'Employeur	
	Base					
<b>Sécurité sociale</b>						
. C.R.D.S. et C.S.G.	97% salaire + (1)		2,90%	(4)		
. C.S.G. déductible	97% salaire + (1)		5,10%			
. Assurance maladie	saire total		0,75%	(3)	12,80%	
. Contrib. de Solidarité autonomie	saire total				0,30%	
. Ass. vieillesse plafonnée	tranche A		6,65%		8,30%	
. Ass. vieillesse non plafonnée	saire total				1,60%	
. Assurance veuvage	saire total		0,10%			
. Allocations familiales	saire total				5,40%	
. Accident du travail	saire total				taux variable	
. FNAL : - tous employeurs	tranche A				0,10%	
. - 20 salariés et plus	saire total				0,40%	
. Vers.transp. (si +9 salariés)	saire total				taux variable	
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	cot. patronale				8,00%	
. Réduction FILLON	cot. patronale				(5)	
<b>Assurance chômage</b>						
. ASSEDIC	tranches A+B		2,40%		4,00%	
. FNGS	tranches A+B				0,15%	
<b>Retraites complémentaires (taux minimum)</b>						
. Non cadres (ARRCO)	tranche 1		3,00%		4,50%	
	tranche 2		8,00%		12,00%	
. AGFF (ARRCO)	tranche 1		0,80%		1,20%	
	tranche 2		0,90%		1,30%	
. Cadres : - ARRCO	tranche A		3,00%		4,50%	
. - AGFF	tranche A		0,80%		1,20%	
. - AGIRC	tranche B		7,70%		12,60%	
. - AGFF	tranche B		0,90%		1,30%	
. - Cadres supérieurs	tranche C		7,70%		12,60%	
. - CET	tranches A à C		0,13%		0,22%	
. - Prévoyance cadres	tranche A				1,50%	
. - GMP (7)	280 €/mois		7,70%		12,60%	
. - APEC (2)	tranche B		0,024%		0,036%	

- (1) CRDS sur 97% des cotisations patronales de retraite supplémentaire + prévoyance.  
 (2) A cette cotisation s'ajoute un versement forfaitaire annuel pour 2007 de 19,31 € dont 7,72 € pour le cadre et 11,59 € pour l'employeur à retenir sur la paie de mars.  
 (3) Pour dépt. Rhin - Moselle, cotis. suppl. de 1,65 % due s/ totalité du salaire.  
 (4) Non déductible.  
 (5) Deux formules depuis le 1er juillet 2007
- Entreprises de plus de 19 salariés :
- Coefficient :  $0,26 \times \left[ \frac{\text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération brute mensuelle}} - 1 \right]$
- Entreprises de 1 à 19 salariés :
- Coefficient :  $0,281 \times \left[ \frac{\text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération brute mensuelle}} - 1 \right]$
- (7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 34 428 euros / an pour un temps plein présent toute l'année.

Plafond de Sécurité Sociale 2007	
- mensuel	2 682
- annuel	32 184

S.M.I.C. mensuel	SMIC au 01.07.07 (brut)
Nombre d'heures mensuelles	valeurs en euros
horaire base 35 h/semaine : soit 151 2/3 h	1 280,09
horaire base 39 h/semaine, soit 169 h	
et majoration de salaire à 10 % ou bonification en repos (si accord de branche)	1 440,99
ou majoration de salaire à 25 %	1 426,36
	1 462,93

	Indice du coût de la construction (INSEE)			
	1e T	2e T	3e T	4e T
2004	1225	1267	1272	1269
2005	1270	1276	1278	1332
2006	1362	1366	1381	1406
2007	1385			

Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2007		
selon circulaire Acoess 2006-120		
Nature	Forfait	Valeur réelle
1 repas / jour	4,20	
2 repas : 1 journée	8,40	
Logement *	Forfait	
ou Valeur locative + valeur réelle des avantages accessoires		
Fourniture véhicule	Forfait	Valeur réelle
Matériel informatique et de communication	Forfait	Valeur réelle
Autres avantages		Valeur réelle

\* Cf. tableau lettre Duo janvier 2007

**ATTENTION !** votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2006			
Véhicule :	Jusqu'à :	de à	Plus de :
. VéloMOTEURS et scooters	2 000 km	de 2 001 à 5 000	5 000
		(d x 0,057) + 375	0,132
. Motos	3 000 km	de 3 001 à 6 000	6 000
		de 50 à 125 cm3	0,305
		(d x 0,077) + 684	0,191
		3 CV 4 CV 5 CV	0,362
		(d x 0,064) + 894	0,213
plus de 5 CV	0,469	(d x 0,061) + 1 224	0,265
. Voitures	5 000 km	de 5 001 à 20 000	20 000
		3 CV et -	0,371
		(d x 0,223) + 740	0,260
		4 CV	0,447
		(d x 0,251) + 980	0,300
		5 CV	0,492
		(d x 0,275) + 1 083	0,329
		6 CV	0,514
		(d x 0,290) + 1 120	0,346
		7 CV	0,538
		(d x 0,305) + 1 163	0,363
		8 CV	0,568
		(d x 0,324) + 1 220	0,385
9 CV	0,582		
(d x 0,338) + 1 220	0,399		
10 CV	0,613		
(d x 0,360) + 1 263	0,423		
11 CV	0,625		
(d x 0,376) + 1 243	0,438		
12 CV	0,657		
(d x 0,392) + 1 323	0,458		
13 CV et +	0,668		
(d x 0,407) + 1 303	0,472		

Remboursement forfaitaire des frais professionnels 2007	
(limite d'exonération SS)	
selon circulaire Acoess 2006-123	
<b>Frais de nourriture</b>	
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	5,40
Indemnité de repas en cas de déplacement professionnel	16,10/repas
Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	7,90
<b>Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole</b>	
Nourriture	16,10/repas
Logement et petit déjeuner :	
. Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	57,80
. Autres départements	42,80
Grand déplacement : au delà de 3 mois	Forfait réduit de 15 %
Grand déplacement : au delà de 24 mois	Forfait réduit de 30 %
<b>Mobilité professionnelle</b>	
Dans la limite de neuf mois, par jour	64,20
<b>Transport</b>	
Voir barème fiscal ci-contre.	

Attention : Ces chiffres constituent des limites d'exonération. Votre convention collective peut prévoir des remboursements supérieurs.

d\* = distance parcourue à titre professionnel sur l'année,