

- Réforme des retraites
- Salarié et auto-entrepreneur
- Résidence du salarié éloignée de son lieu de travail
- Compte courant d'associés
- Cautionnement disproportionné
- Procédure collective
- Livret de caisse d'épargne

PARTENARIAT

> Le Crédit Agricole et la CG Scop ont signé un partenariat en faveur du développement, de la reprise et de la transmission d'entreprise

Le Crédit Agricole et la Confédération générale des Scop ont conclu l'accord-cadre d'un partenariat durable pour favoriser le développement, la reprise et la transmission d'entreprise. Par ce partenariat, les caisses régionales du Crédit Agricole seront étroitement associées aux opérations de croissance externe et de reprise des entreprises adhérentes du réseau Les Scop qui bénéficiera ainsi d'un accès facilité et élargi aux financements bancaires et de l'expertise du Crédit Agricole. Ce rapprochement entre deux acteurs majeurs du monde coopératif, partageant une vision commune d'un développement économique responsable, s'inscrit dans la stratégie partagée du Crédit Agricole et du réseau Les Scop pour promouvoir et dynamiser l'économie des territoires.



Olivier Gavalda, directeur du pôle Caisses régionales, membre du comité exécutif, et Patrick Lenancker, président de la CG Scop.

AQUITAINE

> Quatre organismes s'engagent pour des formations de qualité

La Scop Archipel (33) et trois autres organismes de formation partenaires ont scellé leur engagement dans un texte en faveur d'une formation de qualité assortie de quelques principes fondamentaux d'intervention : équipes d'intervenants professionnels stables, approche globale (de l'analyse des besoins à l'évaluation des effets de la formation en situation de travail), pratique du « juste prix », mise en œuvre de formations sur mesure et non pas standardisées.

Tél. : 0556371413

> L'Aquitaine s'engage en faveur de l'emploi

Quatre organismes, la direction régionale de Pôle Emploi, la Fédération régionale des travaux publics, l'Aref-BTP Aquitaine et la Fédération Aquitaine des Scop du BTP, ont signé une convention de collaboration en faveur de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi ayant pour objectif la création de 115 nouveaux contrats en 2011, dont la moitié cible des demandeurs d'emploi. Cette convention a l'ambition de répondre ainsi aux besoins non satisfaits des entreprises en prenant appui sur le contrat de professionnalisation.

ÎLE-DE-FRANCE

> L'art de vivre en pays autiste à Paris

La Scic (société coopérative d'intérêt collectif) Atla Le Village Musiques Actuelles est porteuse d'une démarche affirmée de développement humain et social centrée sur le lien fort qu'elle entretient entre le travail de l'artiste et le professionnalisme. Elle collabore avec l'association « Merci de t'aider » qui accompagne des adultes autistes vivant à Paris chez leurs parents en les valorisant par une approche artistique de la vie. La méthode alternative d'Atla s'inscrit dans un processus permanent de développement personnel et professionnel fondé sur l'analyse des pratiques et la recherche des meilleures situations d'exercice. Le soutien et la qualité de l'accompagnement prodigués aux personnes autistes, susceptibles de se socialiser, sont orientés sur la sensibilité à une expression artistique privilégiée dans un souci constant de qualité et de sérénité de vie.

www.atlavillage.fr

NORD

> InitiativesETCité labellisé « grappe d'entreprises » par la DATAR

InitiativesETCité, cluster de la filière du développement local durable créé en mars dernier à Lille, regroupe 12 entreprises, dont 6 Scop – Alterna, Extra-Muros, Grandsensemble, Graine de bâtisseurs, Multicité et Résonance – dans des activités tertiaires (formation, conseil, communication, événementiel, etc.) complémentaires et qui œuvrent pour un même type de clientèle, institutionnelle ou associative, dans le domaine du développement local durable. L'originalité de cette grappe d'entreprises¹ réside à la fois dans son mode de gouvernance (SA sous

forme coopérative), son modèle économique, sa filière (le développement local durable) et ses valeurs (l'économie sociale et solidaire). Ces entreprises totalisaient, en 2010, un chiffre d'affaires d'environ 9 millions d'euros et regroupaient environ 280 salariés (ETP). Toutes les conditions nécessaires étaient ainsi réunies pour concourir à l'appel à projets, « Soutien à la dynamique des grappes d'entreprises », lancé par la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR) en juin 2010, qui vise à créer de la croissance, des richesses et des emplois sur un territoire. Les responsables du cluster ont reçu, le vendredi 21 janvier dernier, des mains de Bruno Le Maire, ministre de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du territoire, le prix d'une valeur de 170 000 € échelonnée sur deux ans.

1 : Grappe d'entreprises : regroupement sur un même territoire de PME et de TPE d'une même filière qui, pour se développer, se mobilisent autour d'une stratégie commune.

> Accord-cadre entre l'UR Scop NPDC et l'URIAE

L'Union régionale des Scop du Nord - Pas-de-Calais et Picardie, la Fédération Nord des Scop du BTP et l'Union régionale pour l'insertion par l'activité économique (URIAE) se sont réunies pour une cérémonie de vœux commune à la mairie d'Arras. Cet événement a été l'occasion d'annoncer l'accord-cadre en préparation entre l'Union régionale des Scop du Nord - Pas-de-Calais et Picardie, représentée par son président Daniel Copin, et l'URIAE, représentée par son président Dominique Penel, qui renforcera leur action en faveur du développement de la région, au service des personnes, favorisera la professionnalisation, le développement économique des acteurs de chacun des réseaux ainsi que la promotion du modèle coopératif et l'insertion par l'activité économique.

AGENDA

Marseille, 10-11 mars

Conférence « Entreprise citoyenne, entrepreneuriat social, économie sociale. Faire vivre les valeurs de l'économie sociale et solidaire : quelle gouvernance ? » organisée par l'UNA (Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles), avec la participation de Patrick Lenancker, président de la CG Scop, et de Jacques Landriot, président du Groupe Chèque Déjeuner.

- En savoir plus : <http://www.una.fr>

QUEST

> Bouyer-Leroux investit pour ses 30 ans

Après avoir été confrontée il y a un an à la baisse du marché de la brique traditionnelle, d'où la décision de fermer son unité de Saint-Laurent-des-Autels (49), la briqueterie Bouyer-Leroux, créée il y a trente ans à l'initiative de Georges Leroux et de René Bouyer, doit faire face aujourd'hui à une très forte demande du marché de la construction. Alors que le marché de la brique progresse de 16 %, l'entreprise multiplie les initiatives pour développer la production de son produit phare, la brique

à coller, matériau écologique aux normes thermiques d'économie d'énergie : recrutements, passage des équipes de trois-huit en cinq-huit, dépôt d'un permis de construire pour un bâtiment abritant une nouvelle production et une quinzaine de nouveaux emplois à terme, sécurisation des approvisionnements en argile avec le projet d'une usine en Normandie, etc.

www.bouyer-leroux.fr

PACA

> Approche lance une nouvelle ligne de bus

L'agence de communication globale Approche a réalisé la campagne de lancement de la nouvelle ligne citadine L240 entre Aubagne et Marseille. Dès le 1^{er} janvier, la campagne a **développé** une forte présence terrain avec affichage à l'arrière des bus, signalétique aux arrêts, distribution dans les boîtes aux lettres, etc., diffusion de spots à la radio pour mémoriser l'événement.

www.approche.net

ÉNERGIES NOUVELLES

> La SNA sa lance dans le photovoltaïque

Basée à Tourouvre (61) et spécialisée, à l'origine, dans la fabrication et la duplication de publications sonores et audiovisuelles (CD et DVD), La SNA (Société Nouvelle Aeracem) vient de se diversifier, avec la construction d'une usine de fabrication de 6 000 m², dans le panneau photovoltaïque pour contrer la baisse d'activité de son marché d'origine. Préparée depuis trois ans, cette reconversion s'appuie sur la qualité de son personnel dans l'utilisation de matériaux sensibles et de ses ensembles automatisés.

www.snadisc.com

INVESTISSEMENT

> Bourgeois poursuit son plan d'investissement

La Scop Bourgeois, lauréate du prix Entreprise et environnement 2010 (*Les Scop info*, n° 20, 2010), a remplacé deux anciennes presses plieuses pour un investissement de 150 000 euros et procédé au renouvellement de son équipement informatique, soit un montant de 40 000 euros.

www.bourgeois.coop

PRIX

> WebSourd reçoit le Grand Prix de la Finance Solidaire

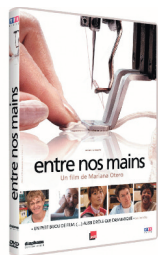
Constituée en société coopérative d'intérêt collectif depuis 2003, l'entreprise WebSourd a été récompensée, le 4 novembre 2010, pour son action à forte utilité sociale lors du concours organisé par Finansol et *Le Monde*

Argent, en partenariat avec la Fondation Crédit Coopératif et France Active. Au service de valeurs éthiques fortes, WebSourd est au carrefour de l'innovation sociale et de l'innovation technologique : elle met en œuvre des services d'accessibilité à destination des personnes sourdes pour faciliter leur indépendance au sein de la cité en s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication comme, par exemple, un service d'interprétriariat à distance qui permet aux sourds de téléphoner ! www.websourd.org

CINÉMA

> Sélectionné aux Césars, le film Entre nos mains sort en DVD le 16 février

Pour sauver leur emploi, des femmes décident de reprendre le pouvoir dans leur entreprise de lingerie en créant une coopérative. Au gré des épreuves et des rebondissements, elles découvrent avec bonheur et humour la force du collectif, de la solidarité et une nouvelle liberté. Tel est l'argument du film de Mariana Otéro sorti en salles en octobre dernier et disponible en DVD dès le 16 février prochain.



Tarif spécial coopérative : 15,50 € TTC
hors frais de port (soit 12,95 € HT).
Pour commander :
commande@diaphana.fr
(en indiquant que vous êtes adhérent de
la CG Scop).
Au-delà de 100 exemplaires, contactez
Olivier Geslin - 01 53 46 66 66

CONCOURS

> Talents de la création d'entreprise 2011

Le concours Talents de la création d'entreprise, organisé par BGE (ex-Boutiques de gestion), lance le nouveau prix, « Reprise d'entreprise », dans la catégorie Essaimage, d'un montant de 4 000 euros et parrainé par l'association DIESE. Il vient compléter le prix « Création d'entreprise » de la même catégorie.

www.concours-talents.com

COLLOQUE

> Pour le développement de l'économie coopérative

Organisé à Nîmes par l'association Charles-Gide sur le thème « Face à l'actionnariat dominant, quelle intervention des salariés dans la gestion ? » (voir annonce dans *Les Scop info*, n° 2, 2010), avec notamment la participation de Patrick Lenancker, président de la Confédération générale des Scop, et d'Alain Durand, président de l'Union régionale des Scop de l'Ouest, le colloque s'est attaché à promouvoir toutes les solutions institutionnelles susceptibles de rendre aux individus la maîtrise de leur destin économique par la constitution de sociétés de salariés,

DANS LES MÉDIAS

Portail-des-pme.fr (7 février) - Le site Web d'information dédié aux dirigeants de PME, aux créateurs d'entreprise et aux cadres dirigeants a repris plusieurs scénarios de présentation de Scop avec leurs visuels mis en valeur dans le cadre de la campagne.

La Voix du Nord (5 février) - Coup de projecteur sur le Cabinet Bernard, Scop spécialisée dans la gestion des énergies auprès des collectivités locales, des administrations et des hôpitaux.

Les Échos (4-5 février) - « Pourquoi faut-il encourager l'entrepreneuriat collectif ? », tel est le titre d'un point de vue de Jean-Marc Brûlé, conseiller régional d'Ile-de-France, et d'Olivier Jouan, administrateur du réseau Coopérer pour entreprendre, sur les coopératives d'activités et d'emploi.

Le Monde Économie (1^{er} février) - Interview de Jacques Landriot, président du Groupe Chèque Déjeuner, sous le titre « Le statut coopératif est un atout », avec un focus sur les Scop en général.

R & T (février) - *Reprendre & Transmettre* a publié une interview de Pascal Trideau, directeur général de la CG Scop, sur la transmission en Scop de la scierie vosgienne Vinel dans le cadre d'un hors-série « Réussir l'acquisition d'une entreprise ».

CFDT magazine (février) - Le mensuel de la CFDT consacre deux pleines pages aux Scop sous l'angle de la reprise d'entreprise par les salariés.

Voix du Gers (27 janvier-2 février) - Portrait de la Scop Laëtis, entreprise multimédia implantée depuis 1998 en milieu rural (Aveyron) dont les compétences sont aujourd'hui largement reconnues sur le territoire national.

notamment sous forme de Scop ou de Scic pour les dynamiques territoriales. Sur le plan du capital, la plupart des outils financiers nécessaires à la création et au développement de coopératives existent, sous réserve qu'ils soient plus largement abondés et que le rachat par les salariés d'entreprises saines soit facilité. Par ailleurs, il apparaît nécessaire d'assurer la diffusion de la culture coopérative et plus particulièrement dans l'enseignement. Le colloque a conclu ses travaux avec la création d'un Observatoire des alternatives économiques ayant pour priorité les domaines d'étude des forums à venir ainsi que le suivi et l'analyse des élections 2012.

LECTURE

> Parution du 319^e numéro de *La Recma*

Au sommaire de ce nouveau numéro : une analyse sur la nature et l'implication des liens entre économie sociale et solidaire et intérêt général. Une étude comparative des écoles européennes et américaines de l'entreprise sociale retrace les approches et les travaux menés dans ce domaine depuis leur émergence à nos jours.

Dans ce numéro également, *La Recma* relaie l'interrogation menée par deux entrepreneurs associés au sein de la CAE Coopaname sur la représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi. À lire également les premiers résultats sur la définition et les mesures de la qualité de l'emploi dans les organisations de l'ESS versus les organisations privées lucratives ou publiques. www.recma.org

DROIT SOCIAL

Réforme des retraites Décrets d'application

Des décrets pris en application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont précisé les conditions de mise en œuvre des dispositions de la loi.

Ces décrets précisent l'âge d'ouverture des droits à retraite, le maintien de l'attribution à 65 ans d'une pension à taux plein pour les parents d'enfants handicapés et le champ d'application de la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés.

Les dispositions relatives à l'âge d'ouverture du droit à pension et à la retraite anticipée pour longue carrière s'appliquent aux pensions prenant effet au 1^{er} juillet 2011.

Âge légal de départ à la retraite et attribution du taux plein

Année de naissance de l'assuré	Âge légal de départ	Âge d'attribution du taux plein
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans	65 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois
1953	61 ans	66 ans
1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois
1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois
À compter du 1 ^{er} janvier 1956	62 ans	67 ans

■ Droit à retraite anticipée pour longue carrière

Le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière (début de carrière à 16, 17 ou 18 ans) est modifié par le décret qui introduit un nouvel âge de départ anticipé à 60 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 et qui ont commencé leur activité professionnelle avant 18 ans.

Le décret augmente progressivement l'âge d'accès à cette retraite anticipée. Ces dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

■ Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier et le 31 juin 1951 inclus

Départ possible à 56 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 171 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 58 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 167 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 163 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 17 ans.

Pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus

Départ possible à 56 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 171 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 58 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,

- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 167 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 163 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 17 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 163 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1952

Départ possible à 56 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 172 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 172 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 58 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 172 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 168 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans et 4 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 172 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 164 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 17 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 172 trimestres,

- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 164 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1953

Départ possible à 56 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 58 ans et 4 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 169 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans et 8 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 17 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1954

Départ possible à 56 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 58 ans et 8 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 169 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1955

Départ possible à 56 ans et 4 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 169 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1956

Départ possible à 56 ans et 8 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à

cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,

- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans et 4 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 169 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1957

Départ possible à 57 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 59 ans et 8 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 169 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans,

Pour les assurés nés en 1958

Départ possible à 57 ans et 4 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés en 1959

Départ possible à 57 ans et 8 mois pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

Pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1960

Départ possible à 58 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à 173 trimestres,
- ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans.

Départ possible à 60 ans pour les assurés justifiant :

- d'une durée d'assurance totale de 173 trimestres,
- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à

cotisations à leur charge au moins égale à 165 trimestres,

- ayant débuté leur activité avant l'âge de 18 ans.

■ Durée d'assurance pour bénéficiaire d'une retraite à taux plein

La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est fixée à 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954.

■ Dérogations pour les parents d'un enfant handicapé

L'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein reste fixé à 65 ans pour les assurés qui :

- soit bénéficient d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance prévue à l'article L. 351-4.1 du Code de la Sécurité sociale en faveur des parents d'un enfant handicapé,
- soit établissent qu'ils ont été salariés ou aidants familiaux de leur enfant bénéficiaire de la prestation compensatoire de handicap prévue à l'article L. 245-3 du Code de l'action sociale et des familles pendant une durée d'au moins trente mois.

Cet article produira ses effets à compter du 1^{er} juillet 2016.

■ Retraite anticipée pour travailleurs handicapés

Le champ d'application de la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés ne concerne plus seulement les assurés atteints d'une incapacité permanente au moins égale à celle prévue par le Code de l'action sociale et des familles mais est étendu à tous les assurés auxquels la qualité de travailleur handicapé, au sens du Code du travail, a été reconnue. Ces dispositions sont d'application immédiate.

■ Retraite progressive

La retraite progressive, qui permet de faciliter la transition entre l'emploi et la retraite et qui autorise un assuré à cumuler une fraction de sa pension de retraite et une activité à temps partiel en continuant à acquérir des droits, est pérennisée. En effet l'article 3 du décret du 7 juin 2006 qui limitait l'application du dispositif aux pensions de retraite progressive avant le 31 décembre 2010 est abrogé.

> Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010.

> Décret n° 2010-1730 du 30 décembre 2010.

DROIT SOCIAL (SUITE)

Salarié et auto-entrepreneur

Le statut d'auto-entrepreneur a été créé par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Ce nouveau régime permet à un entrepreneur individuel de s'installer en bénéficiant d'un régime simplifié et libératoire de prélèvement social et fiscal.

Depuis janvier 2009, plus de 500 000 personnes se sont inscrites en qualité d'auto-entrepreneur, dont un tiers de salariés.

Certaines coopératives s'interrogent sur la situation de salariés qui, parallèlement à leur emploi dans l'entreprise, exercent une activité d'auto-entrepreneur.

■ Un salarié peut-il exercer librement une activité d'auto-entrepreneur ?

Sans clause limitative figurant dans son contrat de travail, un salarié peut exercer librement une activité d'auto-entrepreneur, à la condition de rester loyal vis-à-vis de son employeur.

Une clause d'exclusivité figure dans un contrat de travail

La mention d'une clause d'exclusivité dans un contrat de travail interdit au salarié de cumuler son emploi avec une autre activité professionnelle salariée ou non. S'il ne respecte pas cette clause, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (la clause d'exclusivité ne doit pas être confondue avec la clause de non-concurrence qui prend effet après la rupture du contrat de travail).

Mais cette clause n'est pas opposable au salarié au cours de la première année de création de son activité. L'article 15 de la loi n° 2003-721 pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 a permis au salarié, pendant une durée d'un an, d'exercer une activité indépendante parallèlement à son emploi, en dépit de la clause d'exclusivité le liant à son employeur dès lors qu'il respecte son obligation de loyauté envers ce dernier. Il faut noter que ce dispositif s'applique également au salarié bénéficiant d'un congé pour création d'entreprise. Dans un tel cas, l'inopposabilité de la clause d'exclusivité est valable jusqu'au terme du congé, soit deux ans en cas de renouvellement de ce dernier.

Obligation de loyauté

Le salarié est tenu à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur et ne peut exercer une activité qui lui

porterait préjudice. Si la création de l'entreprise risque de faire concurrence à l'employeur (même marché, mêmes clients à prospecter, etc.), le salarié doit obtenir l'accord de son employeur pour démarcher des clients qui sont préalablement les clients de son employeur.

Exécution normale du contrat de travail

Le salarié qui exerce une activité indépendante doit continuer à remplir les obligations prévues par son contrat de travail. Il doit respecter les horaires en vigueur dans l'entreprise et ne pas les modifier à sa seule initiative pour pouvoir remplir ses engagements extérieurs. Il doit consacrer tout son temps de travail à l'activité pour laquelle il est rémunéré et ne pas mener les deux activités de front pendant son temps de travail.

Utiliser les outils de travail mis à sa disposition par son employeur pour développer sa propre activité peut être constitutif de faute grave.

C'est sur ce point que des difficultés peuvent apparaître et pouvant amener l'employeur à sanctionner le salarié pour des manquements professionnels.

■ Le salarié qui s'installe en qualité d'auto-entrepreneur peut-il bénéficier du déblocage anticipé de sa participation ?

La création d'entreprise est un cas de déblocage anticipé de la participation et, à ce titre, le salarié qui s'installe en auto-entrepreneur peut demander le déblocage anticipé de ses droits à participation. Mais il doit justifier d'un montant relatif à des dépenses engagées dans le cadre de la création de l'entreprise : matériel informatique, location de locaux, etc. Le déblocage ne peut aller au-delà. À défaut de justificatifs immédiatement disponibles, une déclaration sur l'honneur est acceptable ; elle devra être suivie des pièces justificatives.

L'installation en tant qu'auto-entrepreneur demande généralement peu de dépenses et les salariés auront très souvent du mal à justifier des dépenses engagées.

■ Incidences sur les obligations à la charge de l'employeur

Indemnisation de la maladie

Le fait qu'un salarié exerce une activité en auto-entrepreneur ne dispense pas l'employeur de lui maintenir

l'indemnisation au titre de l'assurance maladie applicable dans l'entreprise.

Pendant cette période de maladie le salarié ne peut pas continuer à exercer son activité d'auto-entrepreneur. Si l'employeur a un doute il peut faire procéder à un contrôle médical.

S'il s'avère que le salarié n'est pas présent lors du contrôle ou que sa maladie n'est pas avérée, il pourra supprimer les indemnités complémentaires à sa charge. Il en serait de même en cas de reprise des indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie au motif que le salarié aurait poursuivi une activité alors qu'il percevait des indemnités journalières.

Limitation au cumul

Si son contrat de travail ne prévoit pas d'activité exclusive, un salarié peut exercer une activité salariée chez un ou plusieurs autres employeurs mais sa durée totale de travail, tous employeurs confondus, est limitée à 48 heures hebdomadaires et à 46 heures sur une moyenne de douze semaines.

Rien de tel pour l'auto-entrepreneur. En tant que travailleur indépendant il n'est tenu au respect d'aucune règle en matière de durée de travail. Il peut exercer son activité indépendante pendant tous ses temps de repos et pendant ses congés payés.

Ce n'est que si la fatigue occasionnée par cette double activité se traduit par des manquements du salarié dans l'exécution de son contrat de travail que l'employeur pourra être amené à prendre des sanctions.

Mais la sanction ne portera que sur le manquement constaté dans l'exécution du contrat et non sur la cause, à savoir l'exercice d'une activité en auto-entrepreneur.

Incidence sur la qualification d'accident de travail

Si un accident survient à l'occasion du travail du salarié, la question peut se poser de savoir si cet accident est bien imputable à l'activité salariée. Lorsque le salarié déclare qu'il est victime d'un accident du travail dans l'exercice de son activité salariée, l'employeur ne peut pas refuser de faire la déclaration. Il pourra seulement contester ultérieurement que l'accident soit lié à l'activité exercée dans l'entreprise.

Résidence du salarié éloignée de son lieu de travail

Le salarié est libre de fixer son domicile loin de son lieu de travail mais il encourt un licenciement si cet éloignement l'empêche d'être ponctuel.

Un salarié avait déménagé en cours de contrat pour habiter dans une zone éloignée de son lieu de travail et mal desservie par les transports en commun, alors qu'il n'était pas titulaire du permis de conduire.

Il avait bénéficié d'un aménagement de son temps de travail pendant six mois pour lui permettre de s'organiser.

Par la suite, devant le refus de son employeur de modifier ses horaires de travail, il avait modifié à plusieurs reprises ses plannings et arrivait régulièrement

en retard, demandant à l'un de ses collègues de badger à sa place.

Après avoir reçu une première sanction disciplinaire, il avait été licencié pour non-respect des horaires de travail. Son licenciement a été validé. Les juges considérant que le non-respect des horaires et la fraude au pointage justifiaient un licenciement.

De plus, l'employeur n'était pas tenu d'assumer les conséquences d'un choix de domicile effectué par le salarié.

> Nancy, chambre sociale, 24 septembre 2010.

DROIT DE AFFAIRES

Compte courant d'associés

Le taux maximal d'intérêts déductibles s'établit à 3,82% pour l'année civile 2010.

DROIT DE AFFAIRES (SUITE)

Cautionnement disproportionné

Le banquier n'est pas tenu de vérifier les déclarations de la caution

L'engagement de la caution conclu par une personne physique au profit d'un créancier professionnel ne doit pas être manifestement disproportionné aux biens et revenus déclarés par la caution, dont le créancier, en l'absence d'anomalie apparente, n'a pas à vérifier l'exactitude.

Le caractère disproportionné ne s'apprécie pas par rapport «aux biens et revenus effectifs» dont dispose la caution au moment de son engagement mais par rapport aux «biens et revenus déclarés».

La banque qui n'est pas au courant de la situation réelle de la caution n'a pas à se montrer particulièrement suspicieuse et à exiger des justificatifs.

Le fait que la caution n'ait pas, elle-même, rempli la fiche était sans conséquence sur son engagement dès lors qu'elle l'avait bien signée et approuvé son contenu.

> **Cass. com., 14 décembre 2010.**

Procédure collective

Indisponibilité du compte bancaire

En principe, le jugement qui ouvre une procédure collective emporte de plein droit interdiction de payer toute créance née avant ou après ce jugement.

Des dérogations à ce principe sont prévues :

- Peuvent être payées après le jugement d'ouverture de la procédure :
 - les créances nées avant, si leur paiement se fait par compensation avec des créances réciproques et connexes,
 - les créances nées postérieurement au jugement d'ouverture si elles sont nées pour les besoins du déroulement de la procédure ou

de la période d'observation ou en contrepartie d'une prestation fournie par le débiteur pendant cette période (articles L. 622-7 et L. 622-17-1 du Code de commerce).

Une cour d'appel avait confirmé la nullité d'un virement effectué par le débit d'un compte d'une personne après l'ouverture de la procédure collective.

La Cour de cassation a cassé cette décision au motif que la cour d'appel n'avait pas constaté que le virement fait après l'ouverture de la procédure n'avait pas pour objet de payer l'une des créances dont le paiement est exceptionnellement autorisé.

> **Cass. com., 3 novembre 2010.**

Livret de caisse d'épargne

Rémunération du Livret A

Le taux de rémunération du livret A doit passer à 2% à partir du 1^{er} février.

Ce taux d'intérêt est calculé par la Banque de France en janvier et en juillet de chaque année. Les intérêts liés à ce type de livret sont calculés toutes les quinze jours, le 1^{er} et le 16 de chaque mois.

Au 31 décembre de chaque année, l'intérêt acquis s'ajoute au capital et devient lui-même productif d'in-

terêts. Les intérêts sont exonérés d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux.

Il est fréquent que les statuts des coopératives prévoient que le taux du Livret A soit applicable aux sommes représentatives du capital à rembourser et affectées en compte courant.