

## Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

## Salaires et assurances sociales 2014



**Gérald Balimann**  
Expert-comptable diplômé  
Partenaire  
gerald.balimann@fidinter.ch

Chers clients et relations d'affaires,

En ce début d'année, propice aux traditionnelles bonnes résolutions, nous avons jugé utile de vous présenter un sujet traitant de la durabilité et plus particulièrement de la « Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ». Cette notion s'inscrit dans le concept de la « Gouvernance d'entreprise » largement diffusé et débattu depuis de nombreuses années.

Ainsi nous avons invité PME-Durable, sous la plume de Christophe

Fischer, à vous présenter brièvement la RSE afin de vous permettre de vous familiariser avec cette notion, et pourquoi pas susciter une réflexion à son sujet.

L'introduction du nouveau droit comptable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, avec son délai d'adaptation de deux ans, rend caduque pour les PME l'obligation légale de se prononcer dans l'annexe aux comptes annuels sur l'évaluation du risque. Dès lors, seules les grandes entreprises soumises au contrôle ordinaire, dépassant deux des trois critères suivants :

- 20 mio de total de bilan,
- 40 mio de chiffre d'affaires,
- 250 collaborateurs en équivalent plein temps (EPT),

doivent dorénavant, avec l'application de ce nouveau droit, poursuivre la communication dans le rapport annuel de l'évaluation du risque (Art. 961c al 2 ch 2 CO).

Il est à espérer que, quand bien même l'obligation légale disparaît, nombre de PME ayant pris l'habitude de se pencher régulièrement sur cette analyse des risques afin de les cerner et d'en minimiser les impacts potentiels, poursuivront cette démarche sans la publier dans les comptes annuels. Le rapport RSE peut tout à fait faire partie de cette analyse des risques.

La dernière page de ce bulletin vous présente traditionnellement à cette période, les chiffres clés en matière de salaires et assurances sociales pour 2014, avec une comparaison 2013. Comme vous pourrez le constater, les changements sont peu importants.

Mes collègues et moi-même vous souhaitons une bonne lecture et nous tenons à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.

### Lausanne

Fiduciaire Fidinter SA  
Rue des Fontenailles 16  
1000 Lausanne 6  
tel +41 21 614 61 61  
fax +41 21 614 61 60  
[www.fidinter.ch](http://www.fidinter.ch)

### Zürich

Fidinter Treuhand AG  
Müllerstrasse 5  
8021 Zürich  
tel +41 44 297 20 50  
fax +41 44 297 20 66  
[www.fidinter.ch](http://www.fidinter.ch)

# Tendre vers la durabilité : risques et opportunités pour les PME



**Christophe Fischer**  
Economiste et consultant RSE  
Partenaire PME-Durable  
christophe.fischer.ch@gmail.com

## Contexte

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire. Bien que l'on fasse généralement remonter les prémises de la RSE à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle aux États-Unis (Pasquero, 2007), les pratiques managériales associées à la RSE de notre siècle prennent sans doute leur forme contemporaine dans le reflux du néolibéralisme au milieu des années 1980. Largement portées par la mouvance du développement durable, c'est à partir de la fin des années 1980 que se modèlent de nouvelles pratiques d'abord au sein des organisations puis dans l'opinion du grand public et enfin (c'est en cours!) à travers différentes législations. Cette évolution peut être décomposée en quatre moments. Les deux premiers appartiennent au passé et correspondent à la multiplication des pratiques de RSE contemporaines dans les organisations, puis leur structuration dans des normes, standards et textes de référence. Le troisième moment, actuellement en cours, évoque le renforcement de la RSE par des lois contraignantes. Le quatrième moment, anticipation d'un futur possible, porte en lui une pratique managériale renouvelée.

A la demande de la société civile, souvent sous la pression des ONG, comme ce fut le cas pour le

réacteur Superphénix, la RSE tend à définir les responsabilités des entreprises vis-à-vis de ses parties prenantes, dans la philosophie « agir local, penser global » (René Dubos). Il s'agit donc d'intégrer le contexte mondial dans la réflexion stratégique.

## Définition théorique et pratique de la RSE:

La définition européenne permet de mettre en valeur les points suivants:

1. La RSE couvre les matières sociales et environnementales malgré le terme anglais de *corporate social responsibility*
2. la RSE n'est pas et ne devrait pas être séparée de la stratégie et des opérations commerciales puisqu'il s'agit d'intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans ces stratégies et opérations.
3. la RSE est un concept volontaire.
4. un aspect important de RSE est la manière dont les entreprises interagissent avec leurs parties prenantes internes et externes (employés, clients, voisins, ONG, autorités publiques, etc.).

En pratique, la RSE concerne l'intégration volontaire par les entreprises de leur rôle social, environnemental, et économique. Elle couvre, par exemple, la qualité globale des filières d'approvisionnement, de la sous-traitance, le bien-être des salariés, l'empreinte écologique de l'entreprise...

## La responsabilité sociétale des entreprises<sup>1</sup>

L'apparition et l'évolution de nouvelles exigences de responsabilité

éthique et sociétale au sein des organisations n'est certes pas une idée nouvelle puisque Henri FORD écrit en 1920 que « *l'entreprise doit faire des profits sinon elle mourra. Mais si l'on tente de faire fonctionner une entreprise uniquement sur le profit, alors elle mourra aussi car elle n'aura plus de raison d'être* ». Toutefois, cette dimension demeure, de longues années durant, l'apanage des associations et du secteur public. Ce n'est qu'un demi-siècle plus tard que s'amorce un tournant décisif et que mûrit l'idée d'une véritable responsabilité sociétale des organisations. Jusqu'au début des années 1970, les organisations, largement influencées par la théorie économique classique et néoclassique, n'ont, en effet, à se préoccuper que de leurs performances économiques et financières; leur unique responsabilité se bornant à accroître les profits. Ainsi, selon Milton FRIEDMAN (1962), l'acceptation par les dirigeants d'entreprises d'une conception autre que de servir au mieux les intérêts des actionnaires s'avère extrêmement dangereuse.

Pourtant, bien qu'ils estiment qu'aucune société ne peut se perpétuer avec des entreprises qui fonctionnent à perte; certains économistes considèrent que le profit est un mauvais indicateur pour deux raisons essentielles: d'abord parce qu'il ne s'agit que d'un indicateur financier et, la plupart du temps, les conséquences sociales, écologiques, sociologiques ne sont pas prises en compte par l'entreprise. D'autre part s'impose l'idée selon laquelle la valeur organisationnelle ne se mesure pas uniquement en termes monétaires (TOUBLAN, 1995): la performance s'apprécie sur le long terme, sur le fondement de critères économiques et financiers, mais également sociaux et environnementaux.

Ces postulats, nourris des préoccupations et des avancées anglo-saxonnes, débouchent sur une vision « nouvelle » de l'organisation de laquelle on attend toujours qu'elle soit économiquement performante, mais de laquelle on attend également qu'elle soit socialement responsable et citoyenne. Le principe fondateur est que, pour se développer de façon pérenne et prospère, l'entreprise doit placer son activité dans une spirale vertueuse où elle se fait du bien tout en faisant du bien à l'ensemble de ses publics. Elle devient ainsi responsable, c'est à dire capable de répondre de ses actes et de l'impact de ses activités auprès de tous ses partenaires, c'est à dire aussi bien les hommes et les femmes qu'elle emploie que l'environnement ou les collectivités locales; engagée car elle se développe en harmonie avec son entourage; et citoyenne c'est à dire capable de contribuer à résoudre des problèmes de la société.

**Autrement dit, pour paraphraser André MALRAUX, l'entreprise du XXI<sup>e</sup> siècle sera responsable ou ne sera pas.**

## Le concept des « parties prenantes (stakeholders) »

Selon le modèle de la responsabilité sociétale, l'entreprise doit évaluer les effets économiques, sociaux, environnementaux de



Source: [www.ffst.org](http://www.ffst.org)

son activité et de ses décisions sur l'ensemble de la société afin d'assurer au mieux son développement et sa bonne santé. Autrement dit, les buts de l'organisation peuvent être réalisés par le biais de la prise en compte des intérêts des parties prenantes; l'idée étant d'assurer un équilibre entre les différents groupes de personnes ayant part dans l'entreprise (PADIOLEAU, 1989).

### Démarche de PME-Durable<sup>2</sup>

Forts de ce constat, et de notre parcours d'économiste d'entreprise, nous croyons que l'intégration du développement durable dans le quotidien des entreprises s'impose comme une nouvelle réalité. A l'instar des plus jeunes générations dans la société, nous pensons que ce sont aussi les PME qui mèneront le changement dans la communauté économique.

Notre offre est d'aider les entrepreneurs à initier et gérer une démarche dans ce sens.

### Notre méthode est résolument

- pragmatique: nos outils et conseils sont à l'image des exigences des PME, simples, concrets et faciles à mettre en œuvre.
- Personnalisée: nous définissons ensemble les projets à mettre en œuvre selon les priorités et les moyens de l'entreprise.
- La démarche doit conserver un but de rentabilité que ce soit par économie de coûts, par motivation des collaborateurs où grâce à des gains de parts de marché grâce à la valorisation de ces actions RSE.

### Solutions

Nous partons du principe que vouloir être propre du jour au lendemain ne fait aucun sens. Nous croyons à un processus de changement se déclinant dans la durée, à



un développement continu, sans objectif ultime ou définitif.

Notre approche se construit sur les principes de la qualité continue:

- Poser un diagnostic
- Définir les priorités de l'entreprise
- Gérer les projets concrets
- Mesurer régulièrement les actions
- Créer un reporting
- Communiquer en interne et en externe

L'offre de PME Durable va du simple diagnostic de durabilité à une certification complète en développement durable, en passant par une possible expertise dans le domaine des achats durables (par ex. code fournisseur).

Un diagnostic aboutit en règle générale à la formalisation de la démarche RSE de l'entreprise sous la forme d'un rapport de Responsabilité Sociétale.

### Bénéfices: une photo du développement durable dans votre entreprise

Collectivités publiques ou entreprises privées, tous les mar-

chés sont touchés par ces nouvelles exigences; producteurs, fournisseurs, consommateurs, tous les acteurs se sensibilisent aux valeurs de durabilité, entre autre par souci d'anticipation et parce que la législation dans ce domaine évolue constamment.

Par une chasse aux gaspillages, par une image et un positionnement positif une politique RSE permet de se différencier des concurrents par une approche participative et motivante de ses employés, par une prise en compte de son environnement et par une vision globale et durable par sens de la responsabilité.

### OKpilot®: un outil de gestion pour le diagnostic de durabilité des entreprises.

Ce système online permet à une société de s'évaluer par rapport à divers référentiels. Des checklists dynamiques, sécurisées permettent de disposer en continu d'une synthèse claire, visuelle et conviviale des points forts et faibles de l'entreprise, notamment sous forme graphique.

### La RSE comme analyse de risque et créatrice d'opportunités

Les nouvelles dispositions légales en termes de révision n'obligent plus la plupart des PME à procéder à un contrôle ordinaire. Toutefois – et vu sous l'angle de la notion de Responsabilité décrite dans cet article – nous encourageons les entreprises soumises au contrôle restreint d'utiliser les outils de diagnostic et d'indicateurs RSE comme une grille d'analyse de risque plus large que le procure la simple tenue d'une compatibilité financière. Ceci donnera autant d'atouts aux dirigeants de PME et leurs administrateurs pour anticiper les risques futurs de manière systémique et ainsi affronter mieux armés les défis à venir.

Les PME ont par essence construit une partie de leur succès sur le « bon sens »; les approches RSE ne sont rien d'autre qu'une formalisation des bonnes pratiques déjà existantes et en même temps de formidables vecteur de nouvelles opportunités à imaginer par des modèles d'affaires novateurs. L'enjeu principal de la RSE est de valoriser l'ensemble des actions mises en place, de manière structurée et cohérente.

<sup>1</sup> Astrid MULLENBACH, Les cahiers du CERGOR, centre d'étude et de recherche en gestion des organisations et ressources humaines. NUMÉRO 02/01 – MARS 2002 – UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE.

<sup>2</sup> PME-Durable a été créé en 2009 par Daniel Amrein, titulaire d'un MBA en économie et consultant RSE.

# Salaires et assurances sociales

## AVS / AI / APG / AC / AF / PCFam

	2014	2013
AVS/AI/APG *	10.3 %	10.3 %
AC jusqu'à CHF 126'000 *	2.2 %	2.2 %
AC contribution de solidarité dès CHF 126'001. Le plafonnement à CHF 315'000 est supprimé dès le 01.01.2014*	1.0 %	1.0 %
AVS/AI/APG indépendants dont cotisation minimale (taux dégressif pour les revenus inférieurs à CHF 56'200)	9.7 % CHF 480	9.7 % CHF 475
PCFam – salariés	0.12 %	0.12 %
PCFam - indépendants	0.06 %	0.06 %
AF indépendants	1.8 %	1 %

Le taux de cotisations pour l'année 2014 n'a pas encore été approuvé

\* *cotisation paritaire*

### Prestations salariales de minime importance

Pour rappel, les salaires issus d'une activité accessoire, n'excédant pas CHF 2'300 par année civile et par employeur, peuvent être exclus du revenu soumis à cotisation AVS / AI / APG / AC. Cette réglementation ne concerne toutefois pas les cotisations dues sur la rémunération des personnes employées dans des ménages privés, qui devront être versées dans tous les cas.

### Allocations familiales

La loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 fixe le montant minimal des allocations pour toute la Suisse.

Les minimas suivants ont été fixés pour l'année 2013 et seront maintenus pour 2014:

- CHF 200 pour l'allocation familiale,
- CHF 250 pour l'allocation formation.

Chaque canton a la possibilité de verser des allocations familiales supplémentaires.

Le canton de Vaud a fixé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les allocations suivantes:

- CHF 230 pour l'allocation familiale,
- CHF 300 pour l'allocation formation.
- CHF 140 ou 170 pour familles nombreuses (dès le 3<sup>e</sup> enfant),
- CHF 1'500 d'allocation unique de naissance ou d'adoption,

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les allocations familiales des indépendants sont également régies par la LAFam. Le revenu soumis à cotisations est plafonné à CHF 126'000 sans limitation de revenu pour prétendre aux allocations.

### Réserve de contribution de l'employeur

Les entreprises qui emploient du personnel et souhaitent planifier leur charge fiscale peuvent prendre contact avec leur caisse de pension pour étudier la possibilité de procéder à un versement de réserves de contributions. Il s'agit de verser jusqu'à 3, voire 5 ans suivant les cantons, de cotisations patronales en avance et de les déduire entièrement sur la période où le versement est effectué. Cette réserve ne pourra pas être remboursée à l'employeur qui pourra toutefois l'utiliser pour payer ses cotisations dans le futur. Une analyse est nécessaire avant de procéder à cette démarche.

### Rachats de prestations LPP

Le rachat de cotisations LPP est également déductible et peut être effectué sur plusieurs périodes fiscales. Un contact avec la caisse de pension est nécessaire pour connaître le montant du rachat potentiel. Votre conseiller habituel est à votre disposition pour organiser une planification.

## Prévoyance professionnelle et fiscalité

Montants limites LPP	2014 CHF	2013 CHF
Salaire minimal annuel (seuil d'entrée)	21'060	21'060
Déduction de coordination	24'570	24'570
Limite supérieure du salaire annuel	84'240	84'240
Salaire coordonné minimal	3'510	3'510
Salaire coordonné maximal	59'670	59'670

## Prévoyance individuelle liée (pilier 3a)

Les montants suivants sont déductibles du revenu imposable:

• Personnes actives <b>avec</b> caisse de pension	6'739	6'739
• Personnes actives <b>sans</b> caisse de pension, annuellement jusqu'à 20 % du gain, mais au maximum	33'696	33'696

## Nominations

Nous avons le plaisir de vous faire part des nominations suivantes au 1<sup>er</sup> janvier 2014:

Au titre de **Mandataire commercial:**



**Mélanie Dougoud**  
Spécialiste en finance  
et comptabilité  
avec brevet fédéral



Au titre de **Mandataire commercial:**



**François Allaz**  
Bachelor of Science HES-SO  
en Economie d'entreprise