

ARGENT

Crowdfunding, le nouveau placement financier



La crise financière peut avoir donné envie de placer ses économies autrement, vers le financement participatif notamment. Bon ou mauvais placement ? PAR NADÈGE FOLLIOU

Vous avez forcément entendu parler du succès des plateformes de dons qui permettent de financer un disque, un film, une association, en ne demandant rien en retour ou avec la simple promesse d'un petit cadeau ou d'une contrepartie symbolique. Mais connaissez-vous les versions lucratives de ce concept ? Celles qui proposent de mettre votre argent au service d'entreprises (PME, TPE, startups), de projets immobiliers ou de

particuliers, avec l'espoir d'en retirer des bénéfices ? Par le biais de sites dédiés, les investisseurs lambda ont aujourd'hui deux possibilités pour gagner de l'argent. Soit ils prêtent une somme et la récupèrent, avec les intérêts, après un temps donné. C'est ce qu'on appelle le crédit alternatif. Soit ils deviennent actionnaires d'une société, et ne récupèrent leur argent que le jour où ils vendent leurs actions ou lorsque l'entreprise est revendue. C'est le financement avec prise de participation. Séduisant ? Attention, comme pour n'importe quel placement, il y a un facteur risque qu'il ne faut pas négliger.

MAÎTRISER LES RISQUES

À l'image des placements bancaires classiques, plus le placement est jugé risqué par les experts des plateformes de crowdfunding – qui assurent ne sélectionner que les projets les plus prometteurs – plus les gains promettent d'être importants, mais moins on est assuré de rafler la mise. À l'inverse, moins le placement est jugé risqué, moins on gagne d'argent, mais plus on est sûr de gagner ! Il faut donc être

mesuré dans ses choix. Ne misez pas trop d'argent sur un seul projet. Si vous investissez dans trois sociétés et que l'une d'elles met la clé sous la porte, vous n'aurez pas tout perdu. La loi va dans ce sens et limite l'investissement à 1 000 euros par dossier. Deuxième conseil : n'oubliez pas que les gains de votre placement seront taxés. Ne prenez donc pas vos bénéfices comme de l'argent de poche à dépenser intégralement. Enfin, ou plutôt avant toute chose, vérifiez un certain nombre de points. D'abord, que la plateforme s'est enregistrée auprès de l'Orias (Registre des intermédiaires en assurance, banque et finance), et a donc accepté les contrôles de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) adossée à la Banque de France. Ensuite, sachez qu'une plateforme sérieuse vous proposera un questionnaire et vous expliquera sa politique de sélection de dossiers. Enfin, elle doit avoir tout prévu en cas de difficulté financière de l'emprunteur ou de dépôt de bilan : organisme de recouvrement nommé sur le site, échelonnement de la dette, etc. Tout ce qui permet de se rendre compte que le site est sérieux.

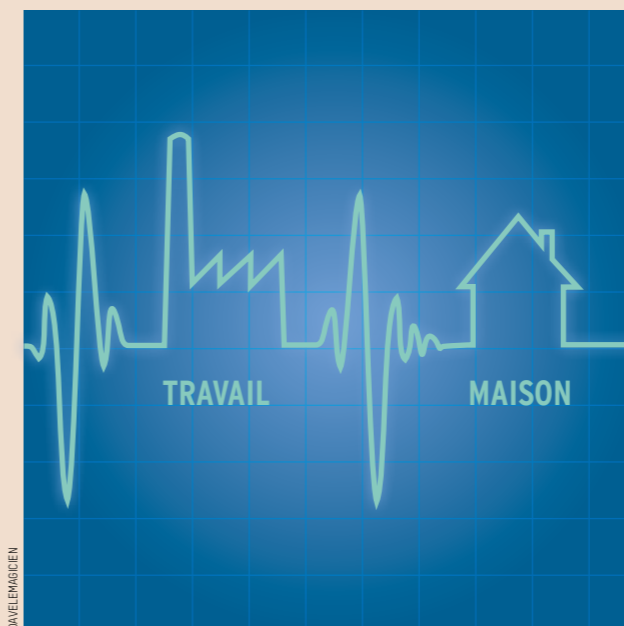
En chiffres

- 24 millions de Français se disent prêts à investir ou à prêter de l'argent sur une plateforme de prêts rémunérés
- 7% seulement disent avoir déjà donné, prêté ou investi de l'argent via une plateforme de crowdfunding
- 33% des dirigeants de TPE ou de PME se disent prêts à financer leur développement grâce au crowdfunding

Source : sondage de l'institut Think pour la plateforme Lendopolis

EMPLOI

Prendre un congé pour soigner un proche



Pour les salariés devant s'occuper d'un proche malade, la loi prévoit trois possibilités de prendre un congé exceptionnel. Explications. PAR NADÈGE FOLLIOU

Plus de 4 millions de personnes en France passent en moyenne cinq heures par jour à aider une personne malade. Pour leur permettre de souffler, la loi a prévu plusieurs cas.

LE CONGÉ SOLIDARITÉ FAMILIALE

Chaque salarié a la possibilité de le demander quand son conjoint, un ascendant ou un descendant, un enfant, un frère, une sœur ou une personne qui partage son domicile souffre d'une affection incurable ou d'une maladie qui met en jeu le pronostic vital. Simple à mettre en place (il faut un certificat médical détaillé et informer son employeur 15 jours à l'avance), ce congé est prévu pour une durée de trois mois, renouvelable une fois, sans aucune condition d'ancienneté. Le contrat de travail est suspendu, ainsi que le versement du salaire, mais la protection sociale est conservée et la Caisse primaire d'assurance maladie verse l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (55,15 € par jour durant 21 jours dans le cas d'un congé total, 27,58 € par jour pendant 42 jours en cas de congé partiel). Au terme des trois mois, ou trois jours après

le décès du proche, vous devez retrouver votre poste ou un poste équivalent. Cette obligation de l'employeur est prévue pour les deux autres congés ci-dessous.

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il s'agit d'une réserve de 310 jours sur trois ans pour s'occuper de son enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap, ou qui a été victime d'un accident grave. Les modalités de demande sont similaires. L'employeur est prévenu par lettre recommandée ou remise en main propre au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Et, pour chaque journée demandée, il suffit de le prévenir 48 heures à l'avance. Le salaire est suspendu, mais le parent peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (42,97 € s'il est en couple, 51,05 € s'il est seul).

LE CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Enfin, réservé aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté d'au moins deux ans, ce congé permet de prendre soin d'un proche (conjoint, ascendant ou descendant du salarié ou de son conjoint) qui souffre d'un

handicap ou d'une perte d'autonomie importante. Il est limité à trois mois renouvelables jusqu'à un an sur toute une carrière pour le secteur privé, trois ans pour les fonctionnaires. La demande doit être faite au moins deux mois à l'avance. Le salaire est suspendu mais on peut être employé par le malade s'il perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie ou la prestation de compensation du handicap.

Le don de RTT et de congés payés

En mai 2014, le Parlement a autorisé le don anonyme de jours de repos par des employés à leurs collègues ayant un enfant gravement malade. Ce don, sans contrepartie, permet au salarié qui en bénéficie de conserver sa rémunération. À noter : l'accord de l'employeur est obligatoire pour bénéficier de ce dispositif.