

Junior et sénior riment avec ressort



es entreprises sont aujourd'hui confrontées à un défi important :

- pallier la diminution du nombre de jeunes salariés liée à la baisse de la natalité ;
- gérer efficacement le vieillissement du personnel et de la main d'œuvre qualifiée, la génération Baby Boom approchant de l'âge de la retraite.

En même temps, l'existence de « croyances négatives » concernant les performances et l'inflexibilité des salariés juniors et séniors, invite à la méfiance.

Les juniors manqueraient de savoir vivre, obéiraient peu, seraient plutôt individualistes et peu patients. La réalité, mise à jour par de nombreuses études sur le sujet, est toute autre.



Des enquêtes montrent que globalement les jeunes :

- sont plutôt satisfaits de leur travail et s'y sentent bien ;
- sont moins partie prenante dans les conflits ou les grèves, et sont moins enclins au désengagement que leurs aînés ;
- bien que qualifiés d'individualistes, accordent une place essentielle aux relations sociales ;
- s'impliquent de manière croissante dans l'entreprise au fur et à mesure qu'ils vieillissent.

Les seniors s'adapteraient mal aux évolutions incessantes des technologies et du marché du travail ; ils seraient peu mobiles, peu flexibles, moins rentables.

Pourtant, les seniors parviennent à « compenser leur vieillissement » et son inéluctable perte de compétences physiques et cognitives en développant des stratégies, individuelles ou collectives, qui leur permettent de contrebalancer leurs faiblesses en conservant une performance non moindre à celle de leurs cadets. Leur expérience autorise cette compensation, et fait d'eux de véritables ressources pour l'entreprise : ils sont plus fidèles, plus matures, plus autonomes, plus professionnels, capables de leadership et de prise de recul. Par ailleurs, les plus anciens jugent favorablement le climat social de leur entreprise et s'estiment peu exposés au stress, mais ils sont également fortement impliqués : ils se sentent très concernés par leur travail.

Autant de motifs qui devraient inciter les entreprises à une véritable réflexion sur la gestion de leur personnel, pour regarder le facteur « âge » comme un atout : juniors et séniors ont du ressort.

Au demeurant, celles d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, sont dans l'obligation d'engager, très rapidement maintenant, une négociation sur le thème de l'emploi des salariés âgés (voir notre article en page 4).

Nous sommes à votre écoute

Sommaire

FISCAL - Impôt sur le revenu intérêts d'emprunts sur résidence principale - Impôt sur le revenu pensions alimentaires	Page 2	SOCIAL - Emploi des séniors : très urgent - Plafond sécurité sociale 2010 - Frais professionnels 2010 - Harcèlement moral - Taxe d'apprentissage - Prime à l'embauche	Pages 4 – 5
BENEFICES NON COMMERCIAUX - BNC et contrat de collaboration	Page 3		
ASSOCIATION - Publicité des comptes (suite)	Page 3	ECHEANCIER	Page 5
		CHIFFRES CLES	Page 6

FISCAL

IMPOT SUR LE REVENU INTERETS D'EMPRUNTS SUR RESIDENCE PRINCIPALE

Les contribuables qui contractent un emprunt pour financer l'acquisition ou la construction de leur habitation principale peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Nous vous rappelons que ce crédit d'impôt est égal à :

- 40 % du montant des intérêts versés au titre de la première année de remboursement ;
- 20 % du montant des intérêts versés au titre des quatre années suivantes.

Jusqu'à présent cet avantage fiscal était accordé que le logement soit neuf ou ancien.

La loi de finances pour 2009 a apporté une restriction au dispositif : désormais l'avantage fiscal pour le logement neuf est réservé aux logements qui respectent certaines normes techniques.

En contrepartie l'avantage fiscal est majoré : le crédit d'impôt est accordé sur 7 ans à raison de 40 % des intérêts versés chaque année.

Nous ne rentrerons pas dans les détails mais sachez que l'Administration vient d'apporter des précisions sur ces aménagements (dates d'applications, réglementation technique ...) dans une instruction du 3 novembre dernier.



IMPOT SUR LE REVENU PENSIONS ALIMENTAIRES

Dans un arrêt récent le Conseil d'Etat vient d'admettre la déductibilité des revenus imposables, à titre de pension alimentaire des sommes versées en l'absence de décision de

justice par un contribuable pour l'entretien de ses enfants mineurs dont il n'a pas la charge.

Ainsi les sommes versées spontanément par un contribuable lambda pour l'entretien de ses enfants mineurs résidant chez son ex-conjoint sont déductibles de son revenu imposable. Tel est le cas, dans l'affaire jugée, des salaires de la garde d'enfant à domicile employée par l'ex-conjoint mais rémunérée par ledit contribuable.

Corrélativement à cette possibilité de déduction pour le « donateur » au titre des pensions alimentaires, ladite pension en nature doit être ajoutée au revenu imposable de l'ex-conjoint qui la reçoit.

BENEFICES NON COMMERCIAUX

BNC ET CONTRAT DE COLLABORATION

Le collaborateur libéral est le membre non salarié d'une profession libérale soumis à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé et qui, dans le cadre d'un contrat, dit de

collaboration libérale, exerce auprès d'un autre professionnel la même profession. Il relève du statut social et fiscal du professionnel libéral exerçant en qualité de professionnel indépendant.

La frontière entre travail indépendant et salariat est très mince. Le contentieux en la matière est très fréquent et ses conséquences juridiques et financières sont souvent très lourdes.

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a requalifié un contrat de collaboration libérale en contrat de travail considérant que dans les conditions d'exercice de son activité, le collaborateur libéral avait été privé de son indépendance technique et n'avait pas été en mesure de développer une clientèle personnelle (5 dossiers personnels seulement avaient pu être traités en 5 ans de collaboration).

La requalification a pour conséquences :

- d'une part l'application du droit du travail (rémunération minimale, temps de travail, rupture du contrat, etc.) ;
- et d'autre part l'affiliation au régime général de sécurité sociale.

Pour éviter une telle requalification, il faudra notamment :

- veiller à laisser au collaborateur libéral le temps nécessaire au suivi de ses dossiers personnels ;
- et aussi lui donner les moyens matériels (voire humains) lui permettant d'accroître sa clientèle personnelle (outils informatiques, ligne directe de téléphone ...).

ASSOCIATION

PUBLICITE DES COMPTES (SUITE)

Dans notre lettre de mai 2009, nous vous informions que les associations et fondations recevant plus de 153 000 euros de

subventions d'une autorité administrative devaient publier auprès de la Direction des Journaux Officiels :

- les comptes annuels ;
- le rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels.

Cette publicité doit être réalisée dans les trois mois de l'approbation des comptes par l'assemblée générale.

Quelle est la sanction prévue en l'absence de publicité des comptes ?

- le décret ne prévoit pas de sanction ;
- le commissaire aux comptes vérifie l'exécution de cette formalité dont l'absence constitue à notre avis une irrégularité à signaler à la plus prochaine assemblée générale ;
- certaines administrations publiques pourraient conditionner l'octroi de subventions à la satisfaction de cette publication légale.

SOCIAL

EMPLOI DES SENIORS : TRES URGENT

Nous avons déjà attiré votre attention dans notre lettre du mois de septembre sur ce sujet.

Nous nous permettons « d'enfoncer une nouvelle fois le clou » compte tenu de l'imminence de la date butoir.

La loi de financement de la sécurité sociale 2009 impose aux entreprises (ou groupes) de 50 salariés ou plus, d'être couverts, à compter du 1^{er} janvier 2010, par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, à défaut de quoi elles devront verser une pénalité de 1 % des rémunérations pour chaque mois entier au cours duquel ils seront en carence d'un tel dispositif.

Pour éviter la pénalité de 1 %, trois options s'offrent aux entreprises :

- Conclure un accord collectif au sein de l'entreprise ;
- Mettre en place un plan d'action ;
- Appliquer un accord de branche.

L'accord ou à défaut le plan d'action élaboré après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de 3 ans et doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi pour les salariés de 55 ans et plus ou de recrutement pour des salariés de 50 ans et plus ;
- les dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou le recrutement de salariés âgés doivent porter sur 3 domaines d'action parmi la liste suivante et être assorties d'indicateurs :
 - recrutement de salariés âgés ;
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- des modalités de suivi.



L'accord ou le plan d'action doit être déposé à la DDTEFP.

L'effectif de 50 salariés est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs mensuels, il doit être tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois (y compris les salariés absents).

Si votre effectif est au moins égal à 50 salariés vous avez reçu ou allez recevoir dans les prochains jours un courrier vous proposant l'assistance du service social de DUO SOLUTIONS dans cette démarche. N'oubliez pas, si vous souhaitez être accompagné, de formaliser votre accord par le retour du coupon-réponse joint au courrier.

PLAFOND SECURITE SOCIALE 2010

Le plafond de Sécurité sociale pour 2010 est fixé à 34 620 €.

Soit, par mois, un plafond de 2 885 €, en hausse de 0,91 % par rapport à 2009. Il s'appliquera aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2010, et à celles de décembre 2009 pour les entreprises pratiquant le décalage de la paie.

Les limites liées à ce plafond se trouvent revalorisées d'autant : non assujettissement des cotisations patronales de retraite complémentaire et de prévoyance, exonération des indemnités de rupture, de mise à la retraite, de départ volontaire, etc.

FRAIS PROFESSIONNELS 2010

Pour 2010, les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont relevées de 1,2 %. Vous trouverez dans le tableau prévu à cet effet, en dernière page de la lettre, les nouveaux montants applicables pour 2010.

HARCELEMENT MORAL

Jurisprudence sociale : la Cour de Cassation vient de juger que l'intention de nuire n'est **pas nécessaire** pour qualifier de harcèlement moral certains agissements.

En effet, l'article L 1152-1 du Code du travail qui définit ces agissements se contente de viser ceux « ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ». Le harcèlement moral peut donc se caractériser par ses seuls effets, indépendamment de la volonté de son auteur.

Cette décision de principe n'est pas anodine. Des méthodes de gestion, mises en place dans le cadre normal de l'exercice du pouvoir de direction d'un employeur, pourraient, si on venait à prouver leur rôle dans le développement de risques psychosociaux dans l'entreprise, se voir **requalifiées en harcèlement moral**.

TAXE D'APPRENTISSAGE

Tout employeur affilié à titre obligatoire à une caisse de congés payés devra désormais intégrer dans la base soumise à taxe d'apprentissage le montant des indemnités versées par cette caisse. Le montant à retenir est celui **des indemnités que l'employeur aurait versées** en l'absence d'affiliation obligatoire à la caisse (avis CE 30-10-2009 n° 328015).

On rappelle que c'est déjà le cas pour la participation formation continue versée par les employeurs du bâtiment. Mais, à titre de règle pratique, la caisse de retraite qui collecte leur participation formation, se contente d'évaluer la base formation continue **en majorant de 13,14 %** la masse salariale assujettie à cotisations sociales, à défaut de connaître avec exactitude le montant des indemnités qu'ils auraient versées.

Conviendrait-il d'agir de même au regard de la taxe d'apprentissage ? Cela aurait l'avantage de la simplicité : les deux contributions se calculeraient sur une même base facile à évaluer. Par prudence, le redevable aurait cependant tout intérêt à adresser à son SIE une demande de rescrit fiscal sur ce point, afin de limiter d'éventuels litiges.

PRIME A L'EMBAUCHE

Elle est reconduite pour les contrats conclus avant le 30 juin 2010.

Rappel : attribuée aux entreprises de **moins de dix salariés** et initialement applicable aux embauches réalisées à compter du 4 décembre 2008, cette prime prenait fin en principe au 31 décembre 2009. Ainsi, un salarié embauché en janvier 2009 donnait droit à la prime pendant 12 mois, mais un salarié embauché en octobre 2009 n'y donnait droit que 3 mois. Désormais, la prime est maintenue sur une **durée de 12 mois à compter de l'embauche**. Le salarié engagé en octobre 2009 donnera donc droit à la prime jusqu'en septembre 2010, et celui engagé en juin 2010, dernière limite, permettra de recevoir la prime jusqu'en juin 2011 au plus tard.

ECHEANCIER DE JANVIER 2010

Délai variable :	T.V.A. mensuelle : déclaration et remboursement éventuel du crédit de décembre 2009. T.V.A. trimestrielle : déclaration du quatrième trimestre 2009 pour les redevables au réel normal. Entreprises en situation de crédit de T.V.A. : demande de remboursement du crédit au titre de l'année 2009 ou du quatrième trimestre 2009.
15.01.2010 :	Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2009 : liquidation et paiement du solde de l'impôt.
31.01.2010 :	Déclaration nominative des salaires payés en 2009 (DADS 1). Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2009 : dépôt de la déclaration des résultats et documents annexes.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
S.M.I.C. HORAIRE ET MINIMUM GARANTI 2009												
. S.M.I.C. horaire euros	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	8,82	8,82	8,82	8,82	8,82	8,82
. Minimum garanti euros	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31
INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2009												
. Indice des prix	118,39	118,84	119,06	119,25	119,43	119,58	119,05	119,66	119,37	119,48		
. Hausse sur 12 mois	0,7%	0,9%	0,3%	0,1%	-0,3%	-0,5%	-0,4%	-0,2%	-0,4%	-0,2%		
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79
. Taux de base bancaire	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	2,1690	1,6300	1,2710	1,0140	0,8900	0,9110	0,6120	0,5090	0,4550	0,4300	0,4360	0,4360
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	1,8404	1,2583	1,0565	0,8549	0,7649	0,6831	0,3537	0,3458	0,3584	0,3564	0,3585	0,3585

Cotisations sur salaires bruts au 01.10.09		Cotisations à la charge du Salarié		Cotisations à la charge de l'Employeur	
Sécurité sociale					
. C.R.D.S. et C.S.G.	Base	2,90%	(4)		
. C.S.G. déductible	97% salaire +(1)	5,10%			
. Assurance maladie & veuvage	97% salaire +(1)	0,85%	(3)	12,80%	
. Contrib. de Solidarité autonomie	salaire total			0,30%	
. Ass. vieillesse plafonnée	salaire total	6,65%		8,30%	
. Ass. vieillesse non plafonnée	tranche A			1,60%	
. Forfait social	salaire total			2,00%	
. Allocations familiales	divers exo SS			5,40%	
. Accident du travail	salaire total			taux variable	
. FNAL : - tous employeurs	tranche A			0,10%	
- 20 salariés et plus	salaire total			0,40%	
. Vers.transport (si +9 salariés)	salaire total			taux variable	
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	cot. patronale			8,00%	
. Réduction FILLON	cot. patronale			(5)	
Assurance chômage					
. ASSEDIC	tranches A+B	2,40%		4,00%	
. FNGS	tranches A+B			0,40%	
Retraites complémentaires (taux minimum)					
. 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)	305,42 €/mois	7,70%		12,60%	
- APEC (2)	tranche B	0,024%		0,036%	

- (1) et sur 97% des cotisations patronales de retraite supplémentaire + prévoyance.
 (2) A cette cotisation s'ajoute un versement forfaitaire annuel pour 2009 de 20,58 € dont 8,23 € pour le cadre et 12,35 € pour l'employeur à retenir sur la paie de mars.
 (3) Pour dépt. Rhin - Moselle, cotis. suppl. de 1,60 % due s/ totalité du salaire.
 (4) Non déductible.
 (5) Deux formules depuis le 1er octobre 2007
- Entreprises de plus de 19 salariés :
- Coefficient : $0,26 \times [(1,6 \times \frac{\text{SMIC mensuel}}{\text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}}) - 1]$
- Entreprises de 1 à 19 salariés :
- Coefficient : $0,281 \times [(1,6 \times \frac{\text{SMIC mensuel}}{\text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}}) - 1]$
- (7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 3 164,42 € / mois pour un temps plein.

Plafond de Sécurité Sociale 2009		et 2010	
- mensuel	2 859		2 885
- annuel	34 308		34 620

S.M.I.C. mensuel	SMIC au 01.07.09 (brut)
Nombre d'heures mensuelles	valeurs en euros
horaire base 35 h/semaine : soit 151 2/3 h	1 337,70
horaire base 39 h/semaine, soit 169 h	
et majoration de salaire à 10 % ou bonification en repos (si accord de branche)	1 505,87
ou majoration de salaire à 25 %	1 528,80

Indice du coût de la construction (INSEE)				
	1e T	2e T	3e T	4e T
2006	1362	1366	1381	1406
2007	1385	1435	1443	1474
2008	1497	1562	1594	1523
2009	1503	1498		

Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2009		
Nature	Forfait	Valeur réelle
1 repas / jour	4,30	
2 repas : 1 journée	8,60	
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 2009

ATTENTION ! votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2008			
d* = distance parcourue à titre professionnel sur l'année,			
Véhicule :	Jusqu'à :	de à	Plus de :
. Vélocycles	2 000 km	de 2 001 à 5 000	5 000
et scooters	0,254	(d x 0,0619) + 386	0,138
. Motos	3 000 km	de 3 001 à 6 000	6 000
1 ou 2 CV	0,318	(d x 0,080) + 714	0,199
3 CV 4 CV 5 CV	0,378	(d x 0,066) + 936	0,222
plus de 5 CV	0,489	(d x 0,063) + 1 278	0,276
. Voitures	5 000 km	de 5 001 à 20 000	20 000
3 CV et -	0,387	(d x 0,232) + 778	0,271
4 CV	0,466	(d x 0,262) + 1 020	0,313
5 CV	0,512	(d x 0,287) + 1 123	0,343
6 CV	0,536	(d x 0,301) + 1 178	0,360
7 CV	0,561	(d x 0,318) + 1 218	0,379
8 CV	0,592	(d x 0,337) + 1 278	0,401
9 CV	0,607	(d x 0,352) + 1 278	0,416
10 CV	0,639	(d x 0,374) + 1 323	0,440
11 CV	0,651	(d x 0,392) + 1 298	0,457
12 CV	0,685	(d x 0,408) + 1 383	0,477
13 CV et +	0,697	(d x 0,424) + 1 363	0,492

Remboursement forfaitaire des frais professionnels (limite d'exonération SS)		
	2009	2010
Frais de nourriture		
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	5,60	5,70
Indemnité par repas si déplacement professionnel	16,60	16,80
Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	8,10	8,20
Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole		
Indemnité par repas	16,60	16,80
Logement et petit déjeuner :		
. Paris/Hts-de-Seine/Seine-St-Denis/Val-de-Marne	59,60	60,30
. Autres départements	44,20	44,70
Grand déplacement : au delà de 3 mois	Forfait réduit de 15 %	
Grand déplacement : au delà de 24 mois	Forfait réduit de 30 %	
Mobilité professionnelle		
Dans la limite de neuf mois, par jour	66,20	67,00
Transport		
Voir barème fiscal ci-contre.		

ATTENTION ! Ces chiffres constituent des limites d'exonération. Votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.