

## Faribole estivale

**5**

amis ont décidé de se réunir chaque mois dans un restaurant dont le menu de qualité s'affiche à 20 € ; l'addition globale s'élevant ainsi à 100 €.

Ils ont également décidé de partager l'addition en fonction du taux marginal d'impôt sur le revenu auquel ils sont personnellement soumis, soit après arrondi :

Le premier (le plus pauvre) ne paierait rien, le deuxième 6 €, le troisième 14 €, le quatrième 30 €, le dernier (le plus riche) 50 €.

Le restaurateur les prévient le 1<sup>er</sup> juillet 2009, qu'en tant que bons clients, il entendait leur appliquer une diminution de 10 % de l'addition, en application du dispositif de baisse du taux de TVA.

Comment se répartir l'économie de 10 € ainsi réalisée ? Par part égale soit 2 € chacun ?

Non, ils décidèrent de maintenir la solution initiale ; ainsi le premier continua à ne rien payer, le deuxième paya 5,4 €, le troisième 12,6 €, le quatrième 27 €, le plus riche 45 €.



Sorti du restaurant, chacun compara sa propre économie avec celle des autres, s'apercevant que le plus riche avait réalisé la plus grosse économie (5 €), le plus pauvre n'ayant rien obtenu. Les 4 insatisfaits reprochèrent au 5<sup>ème</sup> cet enrichissement indu, affirmant que le système exploitait les pauvres.

Ulcéré par cette attitude, le plus riche rompit toutes relations avec ses anciens amis qui se retrouvèrent le mois suivant et constatèrent amèrement qu'à débours égal ils n'avaient que de quoi payer un peu plus de 60 % de l'addition.

Trop d'impôt tue l'impôt, pensons-y avant de supprimer le bouclier fiscal !

Adaptation d'une leçon d'un professeur américain à ses élèves.

TALENTS MULTIPLES, CONSEILS UNIQUES,

## Sommaire

<b>FISCAL</b>	<b>Pages 2 – 3</b>	<b>ASSOCIATION</b>	<b>Page 4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Dernière minute : projet de réforme de la taxe professionnelle</li> <li>. Comptes courants d'associés – Intérêts fiscalement déductibles</li> <li>. TVA à 5,5 % dans la restauration depuis quelques jours : précisions</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reversement de subvention : loi n° 2009-526 du 12 mai 2009</li> </ul>	
<b>BENEFICES NON COMMERCIAUX</b>	<b>Page 4</b>	<b>SOCIAL</b>	<b>Pages 5 à 7</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>. BNC et location de véhicule</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nouveau SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009</li> <li>. Nouveau taux de cotisation AGS</li> <li>. Négociation salariale et allègements</li> <li>. Nouvelles aides à l'embauche</li> <li>. Internet</li> </ul>	
		<b>ECHEANCIER</b>	<b>Page 7</b>
		<b>CHIFFRES CLES</b>	<b>Page 8</b>

# FISCAL

## DERNIERE MINUTE : PROJET DE REFORME DE LA TAXE PROFESSIONNELLE

Christine LAGARDE vient de présenter le projet de réforme de la taxe professionnelle. Vous en trouverez ci-après les dispositions principales.

Bonne nouvelle : comme prévu la taxe professionnelle sur les équipements et biens mobiliers devrait être supprimée à compter de 2010.

Mauvaise nouvelle : cette suppression devrait s'accompagner de la création d'une contribution sur la valeur ajoutée.

Bonne nouvelle ou moins bonne nouvelle selon votre situation :

- ✓ la nouvelle contribution ne serait due que par les entreprises dont le chiffre d'affaires sera égal ou supérieur à 500 000 € ;
- ✓ le taux de cette contribution devrait être progressif soit :
  - environ 0,5 % pour les entreprises dont le chiffre d'affaires atteint 3 millions d'€ ;
  - environ 1,5 % pour les entreprises dont le chiffre d'affaires atteint 50 millions d'€.

## COMPTES COURANTS D'ASSOCIES INTERETS FISCALEMENT DEDUCTIBLES

Exercice de 12 mois clos	Taux maximal
Le 30 juin 2009	6,11 %
Le 31 juillet 2009	5,93 %
Le 31 août 2009	5,75 %

## TVA A 5,5 % DANS LA RESTAURATION DEPUIS QUELQUES JOURS : PRECISIONS

Le taux réduit de TVA de 5,5 % s'applique à la restauration depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier.

Dans notre lettre du mois dernier, nous vous avons exposé dans les grandes lignes les mesures adoptées.

Vous nous avez beaucoup interrogés sur le sujet et des précisions ont été apportées par l'Administration.

C'est pourquoi, nous vous apportons ci-après un complément d'information.

### 1) Précisions sur la baisse des prix :

- ✓ Les prix restent libres ; il n'y a pas d'obligation pour les restaurateurs de baisser leurs prix.  
Si le restaurateur ne répercute pas la baisse intégrale de la TVA ou s'il ne la répercute que partiellement sur quelques produits, il ne peut apposer la vitrophanie ad hoc (voir ci-dessous).
- ✓ Si la carte est limitée : l'engagement ne concerne que les produits de la carte représentant au total 1/3 du chiffre d'affaires restauration (hors boissons alcoolisées).
- ✓ En cas de menus vins compris, le restaurateur devra ventiler le prix total entre la part restauration et la part boisson de manière simple et économiquement réaliste, sous sa propre responsabilité :
  - ↳ soit par détermination de la part réelle de la boisson alcoolisée dans le prix.
    - en proportion du prix de revient (calculé à partir du prix d'achat) des intrants respectifs ;
    - ou lorsque les produits composant le menu sont également présentés à la carte par application de la méthode suivante :

- détermination du rapport entre le prix hors taxes à la carte des produits relevant du prix réduit et le prix hors taxes total qui aurait été facturé à la carte ;
- application de ce rapport au prix hors taxes du menu.

↳ soit par répartition forfaitaire, tirée des caractéristiques de l'établissement et appliquée de manière cohérente quand la gamme des produits est homogène.

Attention à défaut d'une telle ventilation, le prix devra être soumis dans sa totalité à la TVA au taux de 19,6 %.

## 2) Précisions sur les boissons alcooliques :

Les alcools incorporés dans les plats préparés ne constituent pas des boissons alcooliques.

Les boissons alcooliques (ainsi que les produits de confiserie composés de chocolat) vendues dans des distributeurs automatiques continuent à relever du taux normal de TVA.

## 3) Baisse des prix et identification des produits bénéficiant de la baisse de la TVA :

✓ Les produits bénéficiant de la baisse de la TVA doivent être clairement identifiés :

- ↳ à l'extérieur de l'établissement la vitrophanie « la TVA baisse les prix aussi » doit être affichée ;
- ↳ à l'intérieur de l'établissement, les anciens prix doivent être barrés sur les cartes ou un astérisque est apposé sur les cartes avec la mention « ce produit bénéficie de la baisse intégrale de la TVA ».

## 4) « Contreparties » du cadeau fiscal :

La mise en place de la TVA à taux réduit s'est accompagnée de la suppression de 2 régimes fiscaux de faveur :

- ✓ La possibilité de constater une provision pour dépenses de mise en conformité avec la réglementation en vigueur (sécurité alimentaire, incendie, tabagisme).
- ✓ La possibilité de comptabiliser un amortissement exceptionnel sur 24 mois sur les matériels et installations acquis ou créés pour la mise en conformité des établissements (suppression pour les biens acquis à compter du 30 juin 2009).

Elle s'est aussi accompagnée :

- ✓ De la création d'une contribution annuelle sur les ventes de produits alimentaires à consommer sur place ou à emporter.  
Cette contribution qui sera égale à 0,12 % de la fraction du chiffre d'affaires supérieure à 200 000 € devrait s'appliquer sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2012.
- ✓ De la suppression des aides HCR au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

## 5) Suivi et contrôle des engagements en matière de baisse des prix :

L'Etat s'assurera du respect des engagements par l'aide des services de la DGCCRF (Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes) et avec le concours des professionnels par le biais de :

- ✓ suivis trimestriels de l'évolution de l'indice des prix ;
- ✓ relevés semestriels de prix ;
- ✓ relevés de l'évolution du salaire conventionnel moyen de la branche ;
- ✓ suivis des investissements grâce aux montants de TVA sur immobilisations portées sur les déclarations de TVA ;
- ✓ suivis du nombre de maîtres restaurateurs au 31 décembre de chaque année.

## BENEFICES NON COMMERCIAUX

### BNC ET LOCATION DE VEHICULE

Quelle que soit la nature du contrat de location, location longue durée, location assortie d'une option d'achat (crédit-bail) ou

location pour une courte durée, les frais engagés par un professionnel libéral sont par principe déductibles du BNC dès lors qu'ils sont engagés dans l'intérêt de la profession exercée.

La déduction des loyers n'est toutefois possible que si par ailleurs le professionnel a choisi de déduire les frais réels liés à l'usage de son véhicule.

Ainsi, la déduction du loyer du bénéfice n'est-elle pas possible que dès lors que le professionnel a opté pour l'application du barème kilométrique forfaitaire. En effet, l'utilisation de ce barème emporte obligation d'application à l'ensemble des véhicules utilisés à titre professionnel dans l'année.

Dès lors, un professionnel qui aurait choisi d'appliquer le barème kilométrique forfaitaire ne pourrait en principe déduire de son BNC le montant des loyers payés au loueur, mais seulement une indemnité, dont le montant diffère en fonction de la puissance fiscale du véhicule utilisé. C'est pourquoi, il importe dans ce cas de bien prendre garde à conserver la preuve de la puissance fiscale du véhicule loué et des kilomètres parcourus.

## ASSOCIATION

### REVERSEMENT DE SUBVENTION : LOI N° 2009-526 DU 12 MAI 2009

Le décret-loi du 2 mai 1938 interdit à tout organisme ayant reçu une subvention de l'Etat de la reverser à un autre organisme sauf autorisation formelle de l'ordonnateur visée par le contrôleur

financier.

En pratique, cette interdiction s'appliquait également aux subventions allouées par les collectivités territoriales.

L'article 84 de la loi du 12 mai 2009 entérine cette pratique qui stipule qu'« *il est interdit à tout groupement ou à toute association, œuvre ou entreprise ayant reçu une subvention d'en employer tout ou partie en subventions à d'autres associations, œuvres ou entreprises, sauf lorsque cela est expressément prévu dans la convention conclue entre la collectivité territoriale et l'organisme subventionné* ».

## SOCIAL

### NOUVEAU SMIC AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2009

Le décret 2009-800 du 24 juin 2009 (JO du 26 juin) a rendu publique la nouvelle valeur du SMIC horaire. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, il est porté à 8,82 euros brut, contre 8,71 euros,

précédemment, soit 1 337,70 euros brut par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

En revanche, le montant du minimum garanti reste inchangé à 3,31 €.

### NOUVEAU TAUX DE COTISATION AGS

Pour la seconde fois cette année, dans un contexte de crise économique grave, le taux de la cotisation FNGS est relevé. Il était déjà passé de 0,10 % à 0,20 % au 1<sup>er</sup> avril dernier. Il passe

de 0,20 % à 0,30 % au 1<sup>er</sup> juillet 2009. Il est envisagé qu'il soit porté à 0,40 % au 1<sup>er</sup> octobre 2009.

Quand on se souvient, qu'au 1<sup>er</sup> juillet de l'an dernier, il était passé de 0,15 % à 0,10 %...

### NEGOCIATION SALARIALE ET ALLEGEMENTS

L'article 26 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne le maintien du droit à certains allègements et abattements sociaux au respect de l'obligation de négociation

annuelle sur les salaires. Nous le signalions dans notre lettre de janvier dernier. Une circulaire récente apporte des précisions sur ce point.

Rappelons-le, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sont :

- ✓ d'une part celles de cinquante salariés et plus ayant une section syndicale ;
- ✓ d'autre part celles de moins de cinquante salariés dans lesquelles un syndicat a désigné un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le non-respect par ces entreprises d'ouvrir chaque année une négociation sur les salaires a pour conséquence, depuis la loi de décembre 2008, le risque de perte du bénéfice de certains allègements et exonérations : perte de 10 % chaque année, puis, après trois ans de non-respect des obligations, perte de 100 %.

Les allègements concernés sont les suivants :

- ✓ l'allègement général dit « allègement Fillon » ;
- ✓ les allègements spécifiques à certaines zones : Zones de Redynamisation Urbaine, Zones de Revitalisation Rurale, Zones Franches Urbaines, Bassins d'Emplois à Redynamiser, Départements d'Outre-Mer, Zones de Restructuration de la Défense.

L'engagement de la négociation annuelle doit pouvoir se concrétiser : les organisations syndicales ont été convoquées, un lieu et un calendrier ont été fixés pour les réunions ; on tâchera de conserver des traces tangibles de l'engagement des négociations : procès-verbaux de séances ou feuilles de présence signés par les participants, etc.. Même en l'absence d'accord, un document final, le procès-verbal de désaccord devra être rédigé et déposé à la Direction du Travail.

Lorsqu'il ne satisfait pas à son obligation, l'employeur doit régulariser spontanément sa situation au regard de l'URSSAF sur le tableau récapitulatif annuel. Cette régularisation n'entraîne aucune majoration de retard.

Le texte étant applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociation sur les salaires au cours de l'année 2009 devront réduire de 10 % leur allègement sur le bordereau récapitulatif 2009 à déposer en janvier 2010. Si elles ne respectent pas davantage leur obligation en 2010 et 2011, elles perdront totalement leurs allègements en 2011.

## **NOUVELLES AIDES A L'EMBAUCHE**

Quatre décrets parus le 15 juin viennent d'instaurer les aides prévues au plan pour l'emploi des jeunes publié en avril 2009.

Toutes concernent des embauches à conclure entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Toutes sont soumises à des conditions de forme : les entreprises qui y prétendent doivent être à jour de leurs obligations déclaratives et de versement ; elles ne doivent pas avoir procédé à un licenciement économique, dans les 6 mois précédents, sur le poste pourvu par le recrutement.

### **APPRENTIS (demande à faire auprès de Pôle Emploi)**

Pour les nouveaux contrats d'apprentis, les entreprises percevront une aide en fonction de leur effectif. Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide HCR (mais cette dernière est abrogée depuis que le taux de TVA de ce secteur est passé à 5,5 %). Elle est subordonnée au respect du règlement concernant les aides de minimis :

- ✓ entreprises de 11 salariés et plus : aide égale à 14 % de la base forfaitaire (base 151,67 H) applicable à cet apprenti pour le calcul des cotisations, à condition que le résultat de ce calcul soit au moins égal à 15 euros ;
- ✓ entreprises de moins de 50 salariés : aide de 1 800 euros pour tout contrat d'apprentissage supplémentaire par rapport à ceux existant au 23 avril 2009.

### **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (demande à faire auprès de Pôle Emploi)**

Pour les embauches de jeunes de moins de 26 ans en contrats de professionnalisation, ou pour les transformations d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat à durée indéterminée, les entreprises percevront une aide de 1 000 euros, et de 2 000 euros si le jeune est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V (CAP, BEP ou niveau bac), V bis ou VI (collège, 1<sup>ère</sup> année de CAP ou de BEP).

### **STAGIAIRES (demande à faire auprès de l'ASP locale)**

Une prime de 3 000 euros est versée pour toute embauche en contrat à durée indéterminée de jeunes de moins de 26 ans auparavant en stage dans l'entreprise.

Le formulaire de demande peut être téléchargé sur [www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs).

Pour information, adresse de l'ASP Délégation régionale Poitou-Charentes :

Téléport 1 - @5 Avenue du Tour de France  
BP 20231 86963 Futuroscope - Chasseneuil Cedex  
Tél. 05 49 37 56 00

## INTERNET

Décidément, l'actualité ne tarit pas sur ce sujet ! Nous en rendions compte dans ces pages il y a deux mois seulement.

Est fautive, dès lors qu'elle devient habituelle, voire systématique, l'utilisation à des fins personnelles de la messagerie électronique de l'entreprise, faute d'avoir été autorisée ou au moins tolérée par l'employeur. Egalement, caractérise la violation de l'obligation de loyauté l'envoi par un salarié, à l'ensemble du personnel, d'un mail critiquant l'employeur et incitant à des actions en justice et à la signature d'une pétition contre lui.

C'est ce qui vient d'être énoncé dans un jugement récent ; le salarié avait envoyé une dizaine de messages personnels sur onze jours, avec une pointe de 7 messages le même jour. Une autre décision récente le confirme : un salarié a été légitimement licencié pour avoir envoyé plusieurs messages par jour, avec des pointes jusqu'à 18 : la longueur et la répétition de ces messages lui interdisait forcément de se consacrer aux tâches qui lui étaient confiées. Il y a donc bien faute. Mais, dans le même temps, la CNIL estime que l'usage de la messagerie de l'entreprise à des fins privées est généralement admis tant qu'il conserve des proportions raisonnables ; il faut donc admettre que l'usage pluri-quotidien n'est pas raisonnable.

Quant à la violation de l'obligation de loyauté exprimée dans le premier jugement, elle se rapporte au contenu des messages : l'incitation écrite à l'ensemble du personnel d'intenter une action contre l'employeur ! C'est effectivement, à soi seul, constitutif d'une faute grave. Le salarié avait voulu s'en protéger en déclarant que l'employeur avait violé le secret de sa correspondance. Malheureusement pour lui, le message avait été relayé directement à la Direction par des collègues qui, apparemment, ne partageaient pas son point de vue. La Direction n'avait donc pas violé sa boîte mail. Heureusement, d'ailleurs, car la preuve, sinon, n'aurait pas été recevable. Un autre contexte assez semblable a été rencontré récemment : contre un salarié qui tentait de se protéger de la même manière, il a été observé qu'il avait distribué ses critiques non par mail mais directement sur le site intranet de l'entreprise, un lieu public en somme. Il n'y avait donc pas de secret de la correspondance...

La jurisprudence, on l'observe ici, évolue vite sur ce thème. Il devient plus facile aux employeurs de déterminer ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire.

## ECHÉANCIER DE SEPTEMBRE 2009

- Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations d'août 2009.
- 05.09.2009 :** 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 2009.
- 08.09.2009 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel d'août 2009.
- 11.09.2009 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations d'août 2009.
- 15.09.2009 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2009 : liquidation et paiement du solde de l'impôt.  
Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : paiement de l'acompte.  
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 2009.  
Déclaration 2777 pour les entreprises ayant réglé en août 2009 à leurs associés :  
- des dividendes ou intérêts de comptes courants soumis à prélèvement libératoire ;  
- des dividendes ou intérêts de comptes courants non soumis à prélèvement libératoire mais soumis aux prélèvements sociaux.
- 30.09.2009 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2009 : 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 2009</b>												
. S.M.I.C. horaire euros	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	8,82					
. Minimum garanti euros	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31					
<b>INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2009</b>												
. Indice des prix	118,39	118,84	119,06	119,25	119,43							
. Hausse sur 12 mois	0,7%	0,9%	0,3%	0,1%	-0,3%							
<b>TAUX D'INTERETS</b>												
. Taux d'intérêt légal	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					
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	2,1690	1,6300	1,2710	1,0140	0,8900	0,9110						
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	1,8404	1,2583	1,0565	0,8549	0,7649	0,6831						

Cotisations sur salaires bruts au 01.07.09		Cotisations à la charge du Salarié		Cotisations à la charge de l'Employeur	
<b>Sécurité sociale</b>					
. 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	saire total			0,30%	
. Ass. vieillesse plafonnée	tranche A			8,30%	
. Ass. vieillesse non plafonnée	saire total	6,65%		1,60%	
. Forfait social	saire total			2,00%	
. Allocations familiales	divers exo SS			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.transport (si +9 salariés)	saire total			taux variable	
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	saire total			8,00%	
. Réduction FILLON	cot. patronale			(5)	
<b>Assurance chômage</b>					
. ASSEDIC	tranches A+B	2,40%		4,00%	
. FNCS	tranches A+B			0,30%	
<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)	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 :  $\frac{0,26}{\text{SMIC mensuel}} \times [(1,6 \times \text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}) - 1]$   
 Entreprises de 1 à 19 salariés :  
 Coefficient :  $\frac{0,281}{\text{SMIC mensuel}} \times [(1,6 \times \text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}) - 1]$   
 (7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 3 164,42 € / mois pour un temps plein.

Plafond de Sécurité Sociale 2009	
- mensuel	2 859
- annuel	34 308

S.M.I.C. mensuel	SMIC au
Nombre d'heures mensuelles	01.07.08 (brut) 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 %	1 490,58
	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			

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 :
. VéloMOTEURS et scooters	2 000 km	de 2 001 à 5 000	5 000
	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 2009 (limite d'exonération SS)	
<b>Frais de nourriture</b>	
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	5,60
Indemnité de repas en cas de déplacement professionnel	16,60/repas
Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	8,10
<b>Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole</b>	
Nourriture	16,60/repas
Logement et petit déjeuner :	
. Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	59,60
. Autres départements	44,20
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	66,20
<b>Transport</b>	
Voir barème fiscal ci-contre.	

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