

Le rêve africain

L'

obtention par un pays africain d'un événement sportif d'ampleur et de portée universelle était un moment attendu. L'organisation par l'Afrique du Sud de la Coupe du monde de football suscite à la fois curiosité, inquiétude, mais aussi espoir.

Sport, spectacle, business, phénomène social, parfois instrument de propagande politique, le ballon rond est au carrefour d'enjeux économiques, géopolitiques, et sociétaux.

Cette épreuve est, en effet, considérée comme l'un des plus grands événements sportifs planétaires du fait de son budget et de son audience.

Elle est devenue l'objet de multiples enjeux que l'on peut regrouper autour de trois dimensions :



- Culturellement, toutes les manifestations organisées autour de la Coupe du monde fournissent l'occasion de faire partager un certain nombre de valeurs autour du football ;

- Socialement, la Coupe du monde peut être un facteur d'amélioration de la cohésion et du dynamisme d'un pays, ce qui est particulièrement vrai dans le cas de l'Afrique du Sud ;

- Economiquement, les retombées d'un tel événement sont très importantes (Bank of America estime, par exemple, à 0,5 points de PIB l'apport de la Coupe du Monde à l'économie sud-africaine).

Le football est plus qu'un sport universel. Il réussit à associer les peuples au-delà de la politique. Ainsi c'est le football qui a réuni l'Argentine et l'Angleterre lors de l'épreuve mexicaine en 1986, peu de temps après la guerre des Malouines. C'est lui encore qui a scellé une « trêve » entre l'Iran et les Etats-Unis pendant la coupe du monde organisée en France en 1998. Quand la géopolitique divise les Etats, le football rassemble, au moins l'espace d'une compétition ou d'un match, les peuples.

D'où la formidable incompréhension que suscitent nos footballeurs français, qui ont totalement oublié les valeurs de représentativité et d'exemple qu'ils véhiculent.

Rêvons malgré tout que la convivialité et l'incomparable sens de l'accueil africain se transforment en une leçon de fair-play qui se répande dans les stades d'Afrique et d'ailleurs. Rêvons encore que partout, demain, le stade de football (re)devienne un lieu de fraternité où chacun aimera se retrouver et qui développe chez tous ses pratiquants l'esprit d'une compétition farouche mais loyale qui leur sera bien utile dans la vie économique d'aujourd'hui.

Très bonne fin de Coupe du monde à tous !

Sommaire

FISCAL - Délais de paiement : quelques éclaircissements et focus sur les pénalités de retard	Pages 2 à 4	AGRICOLE - Salaires occasionnels agricoles	Page 6
SOCIAL - Reclassement avant licenciement économique - Clause de non-concurrence - Cumul emploi-retraite - Rupture conventionnelle	Pages 4 – 5	BENEFICES NON COMMERCIAUX - BNC et frais de réception et de représentation	Page 6
		ECHEANCIER	Page 7
		CHIFFRES CLES	Page 8

FISCAL

DELAIS DE PAIEMENT : QUELQUES ECLAIRCISSEMENTS ET FOCUS SUR LES PENALITES DE RETARD

QUELQUES ECLAIRCISSEMENTS

Les délais de règlement sont encadrés par la loi 2008-776 du 4 août 2008, dite Loi de Modernisation de l'Economie (LME).

L'article L.441-6, al 8 à 10 du Code de Commerce est toujours applicable. Ainsi en l'absence de convention, le délai de droit commun reste fixé à 30 jours. Mais la loi prévoit désormais un plafond aux délais convenus entre les parties, tout en accordant des dérogations temporaires à certains secteurs d'activité, pour une durée limitée. Par ailleurs, le caractère dissuasif des intérêts de retard est renforcé et certaines règles particulières à certains produits et services sont maintenues et complétées.

Ces dispositions, dont nous vous avons déjà parlé, sont applicables aux contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2009.

Le nouveau plafond légal conventionnel est de 45 jours fin de mois ou de 60 jours à compter de la date d'émission de la facture (le choix est libre).

Le point de départ du décompte est la date d'émission de la facture et non la date de livraison.

Ce plafond s'applique à tous les produits et services mais par dérogation, les professionnels d'un secteur, clients ou fournisseurs, peuvent décider conjointement :

- d'une part de réduire le délai maximal de paiement fixé par la loi ;
- d'autre part de retenir comme point de départ non pas la date d'émission de la facture mais la date de réception des marchandises.

Toutefois, cette option ne peut, en aucun cas, conduire à un délai supérieur à 45 jours fin de mois ou 60 jours à compter de la date d'émission de la facture.

Le plafond légal peut être aussi temporairement augmenté par un accord dans un secteur déterminé, accord conclu avant le 1^{er} mars 2009, limité à une application au 1^{er} janvier 2012.

Exemples : Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
Jouet
Bricolage



Pour connaître l'ensemble des décrets à jour :

www.dgccrf.bercy.gouv.fr/documentations/lme/delais_paiement.htm

QUELQUES PRECISIONS SUR LES PENALITES

La loi LME a un impact direct sur les conditions générales de ventes et la facturation des pénalités de retard.

Ainsi, les services de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (D.G.C.C.R.F.) sont-ils susceptibles d'effectuer des contrôles de conformité des factures et des conditions générales de vente dans les entreprises, notamment sur les mentions concernant les conditions d'application et les taux utilisés.

L'article L441-3 du Code de Commerce traite de la facturation. Il dispose notamment que : « **La facture mentionne [...] la date à laquelle le règlement doit intervenir. Elle précise les conditions d'escompte applicables en cas de paiement à une date antérieure à celle résultant de l'application des conditions générales de vente ainsi que le taux des pénalités exigibles le jour suivant la date de règlement inscrite sur la facture. [...]** ».

L'article L441-6 du Code de Commerce définit la structure des conditions générales de ventes. Celui-ci précise que : « **Tout producteur, prestataire de services, grossiste ou importateur est tenu de communiquer ses conditions générales de vente [...]. Celles-ci constituent le socle de la négociation commerciale. Elles comprennent les conditions de vente, le barème des prix unitaires ; les réductions de prix, les conditions de règlement.** »

Deux sanctions sont prévues en cas de non application de ces deux articles :



- une amende 75 000 € pour toute infraction aux dispositions de l'article L441-3., amende qui peut être portée à 50 % de la somme facturée ou de celle qui aurait dû être facturée ;
- une amende forfaitaire de 15 000 € pour non respect des délais de règlement, de l'indication du taux de pénalités et des conditions d'application de ces dernières (Article L441-6).

Par ailleurs, la détermination du taux d'intérêt de retard a été modifiée :

- En principe il est indexé sur le taux appliqué par la Banque Centrale Européenne (B.C.E.), soit pour l'année 2010 : 11 % ;
- Toutefois, il peut être convenu, dans les conditions générales de vente ou dans le contrat liant les deux parties, d'un taux d'intérêt inférieur au taux prévu par la loi. Mais dans ce cas, le taux ne peut pas être inférieur à trois fois le taux de l'intérêt légal soit un taux plancher de 1.95 % pour l'année 2010.

D'un point de vue comptable, les pénalités de retard sont calculées sur le montant T.T.C.. Par principe le point de départ du calcul est la date d'échéance mentionnée sur la facture et le point d'arrivée la date réelle d'encaissement. Si aucune date d'échéance n'est mentionnée sur la facture, le point de départ du calcul sera la date de la facture.

Rappelons enfin, que les factures de pénalités ne sont pas soumises à TVA.

Ces règles doivent donc être observées afin d'éviter l'application des sanctions lourdes prévues par le Code de commerce.

Nous vous recommandons donc :

- De vérifier la rédaction de vos conditions générales de vente qui doivent être annexées à chaque contrat ou facture.
- De vérifier les mentions indiquées sur vos factures : la mention fréquemment utilisée « *les pénalités sont calculées à taux égal à 1.5 fois le taux d'intérêt légal* » n'est plus admise. Mieux vaut préférer un taux fixe supérieur à trois fois le taux d'intérêt légal.
- De mentionner dans vos lettres de relance que les pénalités de retard sont dues de plein droit en cas de dépassement de la date d'échéance.

L'équipe DUO SOLUTIONS reste bien entendu à votre disposition pour toute information complémentaire.

SOCIAL

RECLASSEMENT AVANT LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Adaptation nécessaire des divers textes existants sur l'obligation ancienne de reclassement, une nouvelle loi vient de paraître.

Elle apporte une réponse au cas difficile du reclassement à l'étranger. On sait quels tollés provoquent dans les médias, dans des contextes de licenciements économiques, les propositions de reclassement des salariés dans une filiale étrangère, avec le salaire ayant cours dans le pays concerné ! L'opinion publique condamne moralement les auteurs de ce genre de proposition. Mais ce que le quidam ignore la plupart du temps, c'est que les employeurs qui ne proposent pas ces reclassements, alors qu'ils sont en situation de le faire, se voient condamnés judiciairement comme n'ayant pas exploité toutes les possibilités de reclassement. Une situation ubuesque !

Le nouveau texte permettra sans doute de résoudre ces contradictions : il introduit pour la première fois le niveau de rémunération comme critère de validité de l'offre de reclassement et il subordonne toute proposition de poste hors du territoire national à l'accord préalable du salarié.

Désormais, il ne suffit donc plus de proposer au salarié un emploi de même catégorie ou équivalent au poste occupé, il faut aussi que cet emploi soit assorti d'une **rémunération équivalente**. A défaut, et avec l'acceptation exprès du salarié, celui-ci peut être reclassé sur un emploi de catégorie inférieure. Mais cette seconde solution n'intervient qu'à titre subsidiaire.

Il faut aussi, dans les groupes comportant des sociétés hors de France, que le salarié soit **questionné par écrit**, au cours de la procédure de licenciement sur son accord pour recevoir des offres de reclassement hors du territoire national, et à quelles conditions. La loi ne prévoit toutefois pas les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect de cette dernière obligation. La jurisprudence devra se prononcer sur ce point.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence prévoit la contrepartie financière

attribuée au salarié à la rupture de son contrat. Mais elle ne peut en aucun cas prévoir dans son calcul une minoration en cas de licenciement pour faute.

Que se passe-t-il lorsqu'un contrat inclut malgré tout ce type de restriction dans la clause ? Un juge avait dans un premier temps estimé que la clause devenait caduque dans son ensemble. Non, rétorque la Cour de Cassation dans un second temps, la clause reste applicable dans ses autres dispositions. Seule est réputée non écrite la disposition concernant l'éventuelle réduction en cas de faute.

CUMUL EMPLOI-RETRAITE

La CNAV vient de préciser par circulaire les obligations formelles

auxquelles doit se soumettre le retraité qui reprend un emploi après la liquidation complète de sa retraite.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, en effet, un assuré peut cumuler, sans limite, pension de vieillesse et activité professionnelle, salariée ou non-salariée, à la condition d'avoir liquidé l'ensemble de ses retraites personnelles.

Pour bénéficier de ce cumul, il lui faut :

- déclarer sa reprise d'activité dans le mois qui suit cette reprise en indiquant la date de reprise, et les coordonnées de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité salariée ou non-salariée ;
- produire une attestation sur l'honneur énumérant les différents régimes dont il a relevé et certifiant être entré en jouissance de toutes ses pensions de retraites personnelles.



Un formulaire spécifique sera diffusé à cet effet. Dans l'attente, une déclaration sur papier libre est recevable.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les premières jurisprudences apparaissent déjà sur ce sujet.

Parce qu'il présente de réels avantages pratiques, le nouveau mode de rupture du contrat de travail dit « rupture conventionnelle » s'est assez vite généralisé.

Il était donc prévisible qu'il donne rapidement matière à jurisprudence. En voici quelques-unes :

- les droits individuels à la formation (DIF) doivent-ils être mentionnés dans la convention de rupture ? Oui. Ainsi le salarié peut-il les utiliser entre la signature de la convention et la fin du contrat de travail. Il peut aussi choisir de les utiliser pendant sa période de chômage, voire chez le nouvel employeur (portabilité). Ces options supposant qu'il ait connaissance du nombre d'heures de DIF dont il peut disposer, le salarié serait en droit, si son ignorance lui causait préjudice, d'obtenir des dommages et intérêts de son employeur.
- quelle est la situation du salarié entre la signature de la convention et son homologation par l'Administration ? Quand bien même l'homologation arriverait tardivement, l'employeur ayant appliqué la procédure avec lenteur, le contrat continue à produire tous ses effets, le salarié est alors censé rester à son poste jusqu'à ce que l'accord soit homologué et être rémunéré normalement.
- l'employeur est-il responsable des contraintes imposées à son salarié du fait de la lenteur ou de la légèreté dont il a fait preuve au cours de la procédure ? En l'espèce, il avait fallu la rédaction de quatre conventions successives avant que l'Administration accepte de l'homologuer : montant de l'indemnité notoirement insuffisante, non respect du délai de réflexion, etc. Les juges ont estimé que l'employeur avait agi avec une légèreté et une lenteur blâmables d'une part en ne respectant pas la procédure et d'autre part en laissant s'écouler du temps entre chaque nouveau projet de convention. Ce faisant, il avait laissé le salarié dans une situation d'incertitude sur sa situation qui lui avait interdit la recherche d'un nouvel emploi. Pour ce préjudice moral et financier, l'employeur a été condamné à verser des dommages et intérêts.

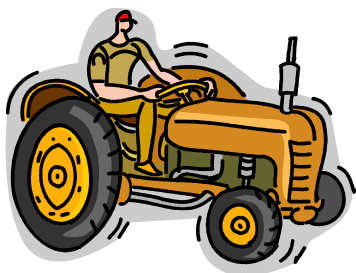
AGRICOLE

SALAIRES OCCASIONNELS AGRICOLES

Une loi du 9 mars 2010 vient de modifier rétroactivement au 1^{er} janvier 2010 le dispositif des taux réduits de cotisations MSA.

Tous les employeurs relevant du régime de protection sociale agricole peuvent bénéficier des nouvelles mesures en cas d'embauche de travailleurs occasionnels agricoles. Les groupements d'employeurs agricoles peuvent aussi en bénéficier en cas d'embauche de demandeurs d'emplois en CDI.

Pour ces embauches, les cotisations d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'accidents du travail et d'allocations familiales subiront le traitement suivant :



- pour les rémunérations mensuelles inférieures à 150 % du Smic : exonération totale ;
- pour les rémunérations mensuelles supérieures à 200 % du Smic : pas d'exonération ;
- pour les rémunérations mensuelles comprises entre ces limites : exonération dégressive selon un barème à paraître.

Restent dues en tout état de cause la cotisation FNAL et la cotisation solidarité autonomie.

BENEFICES NON COMMERCIAUX

BNC ET FRAIS DE RECEPTION ET DE REPRESENTATION

Hormis le cas particulier des médecins conventionnés du secteur I qui peuvent bénéficier d'un abattement forfaitaire de 2 %

de leurs recettes, représentatifs notamment de ces dépenses, les frais de réception et de représentation sont déductibles dans la mesure où :

- d'une part ils ont un rapport direct et certain avec la profession exercée ;
- et d'autre part leur montant est effectivement justifié.

Entrent dans cette catégorie les frais de restaurant correspondant à des repas d'affaires ou pris dans le cadre de voyages professionnels (congrès, séminaires, formations...).

Les dépenses occasionnées par les repas d'affaires organisés à domicile sont également admises en déduction, à condition que le professionnel se constitue des moyens de preuve par pièces justificatives.

En revanche, pour reprendre des exemples tirés de décisions du juge de l'impôt, les frais exposés à l'occasion du mariage du contribuable sont considérés comme ne constituant pas des dépenses nécessaires à l'exercice de la profession même si la plupart des invités sont des clients. Il en est de même pour les frais relatifs aux faire-part, même si un nombre important a été adressé à des relations professionnelles.

Les dépenses à caractère personnel ou somptuaire exposées à l'occasion de congrès ainsi que les frais de voyage et de séjour du conjoint ne sont pas davantage déductibles.



ECHÉANCIER DE JUILLET-AOÛT 2010

JUILLET 2010

- Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de juin 2010 ou du deuxième trimestre.
- 05.07.2010 :** 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 de juin 2010.
- 08.07.2010 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de juin 2010.
- 12.07.2010 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de juin 2010.
- 15.07.2010 :** Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2010 : liquidation et paiement du solde de l'impôt.
Entreprises de moins de 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires de juin 2010 ou du deuxième trimestre 2010.
Tous employeurs : versement des cotisations de retraite du deuxième trimestre 2010.
- 31.07.2010 :** Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2010 : dépôt de la déclaration des résultats et des documents annexes.

AOÛT 2010

- Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de juillet 2010.
- 05.08.2010 :** 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 de juillet 2010.
- 08.08.2010 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclaration à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de juillet 2010.
- 11.08.2010 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de juillet 2010.
- 14.08.2010 :** 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 de juillet 2010.
- 16.08.2010 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2010 : liquidation et paiement du solde de l'impôt.
- 31.08.2010 :** Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2010 : dépôt de la déclaration des résultats et des documents annexes.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
S.M.I.C. HORAIRE ET MINIMUM GARANTI 2010												
. S.M.I.C. horaire euros	8,86	8,86	8,86	8,86	8,86	8,86						
. Minimum garanti euros	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31						
INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2010												
. Indice des prix	119,69	120,36	120,94	121,26	121,39							
. Hausse sur 12 mois	1,1%	1,3%	1,6%	1,7%	1,6%							
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65						
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	0,4380	0,4210	0,4060	0,4040	0,4230							
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	0,3462	0,3346	0,3434	0,3453	0,3386							

Cotisations sur salaires bruts au 01.10.09		Cotisations à la charge du Salarié		Cotisations à la charge de l'Employeur		Plafond de Sécurité Sociale 2009 et 2010		
Sécurité sociale		Base						
. C.R.D.S. et C.S.G.	97% salaire +(1)	2,90%	(4)			- mensuel	2 859	2 885
. C.S.G. déductible	97% salaire +(1)	5,10%				- annuel	34 308	34 620
. Assurance maladie & veuvage	salaire total	0,85%	(3)	12,80%				
. Contrib. de Solidarité autonomie	tranche A			0,30%				
. Ass. vieillesse plafonnée	salaire total	6,65%		8,30%				
. Ass. vieillesse non plafonnée	salaire total			1,60%				
. Forfait social	divers exo SS			4,00%				
. Allocations familiales	salaire total			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)	salaire total			8,00%				
. Réduction FILLON	cot. patronale			(5)				
Assurance chômage								
. ASSEDIC	tranches A+B	2,40%		4,00%				
. FNCS	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)	309,41 €/mois	7,70%		12,60%				
- APEC (2)	tranche B	0,024%		0,036%				

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	1502	1507

Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2010		
Nature	Forfait	Valeur réelle
1 repas / jour	4,35	
2 repas : 1 journée	8,70	
Logement *	Forfait	Valeur réelle
ou Valeur locative + valeur réelle des avantages accessoires		
Fourniture véhicule	Forfait	Valeur réelle
Matériel informatique et de communication	Forfait	Valeur réelle
Autres avantages	Forfait	Valeur réelle

* Cf. tableau lettre Duo janvier 2010

ATTENTION ! votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

(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 :

$$\text{Coefficient} : \frac{0,26}{\text{SMIC mensuel}} \times [(1,6 \times \text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}) - 1]$$

Entreprises de 1 à 19 salariés :

$$\text{Coefficient} : \frac{0,281}{\text{SMIC mensuel}} \times [(1,6 \times \text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}) - 1]$$

(7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 3 194,41 € / mois pour un temps plein.

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2009			
d* = distance parcourue à titre professionnel sur l'année,			
Véhicule :	Jusqu'à :	de à	Plus de :
. VéloMOTEURS	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.