

## *L'économie durable, un levier de croissance... pour sortir de la crise !*



Le moins que l'on puisse dire est que la période actuelle, considérablement chahutée sur les plans économique et financier, l'est tout autant sur le plan des fondamentaux et des stratégies conduites par les entreprises.

Alors que l'industrie automobile vit des heures sombres, que les ventes et les perspectives de ce secteur à court et moyen terme sont des plus moroses, les constructeurs automobiles espèrent que leur salut viendra du souci croissant de protection de la planète... et des solutions durables.

Avec le Grenelle de l'environnement, et des mesures de relance du secteur automobile (prime à la casse, ou nouveautés en matière de véhicules écologiques), le développement durable est appelé à la rescousse de secteurs clés comme le bâtiment ou les transports. L'étude d'impact estime à 535 000 le nombre d'emplois créés ou maintenus, ... sans parler des effets, difficilement mesurables, sur la protection de l'environnement.

Sous l'impulsion des parties prenantes, il est réaliste aujourd'hui d'affirmer que les centaines de milliards injectés dans l'économie doivent contribuer à bâtir de nouveaux modèles de croissance et à relancer la dynamique d'un développement plus durable.



### **Alors pourquoi ne pas devenir un Entrepreneur du Développement Durable ?**

Réfléchissons ensemble à intégrer les potentiels de la Responsabilité Sociale et Environnementale dans la stratégie de votre entreprise, quelque soit sa taille. Nous savons tous que les solutions miracles ou les modèles prêts à l'emploi n'existent pas. Adaptez ces nouveaux fondamentaux à votre vitesse et tout en intégrant vos propres contraintes autour de quelques leviers :

- ↳ Renforcer l'attractivité de votre entreprise : donner du sens au travail de vos équipes, et à l'extérieur diffuser et partager les bonnes pratiques de votre entreprise,
- ↳ Réduire les coûts liés aux consommations énergétiques et de matières premières en recherchant des axes de valorisations énergétiques et d'achats durables,
- ↳ Repenser le business model, en répondant à la demande croissante de produits ou services plus éthiques, ou plus environnementaux (les technologies vertes, la finance responsable, les produits équitables, ...)

Valorisons VOS TALENTS en les combinant avec nos CONSEILS, ... Pour continuer à satisfaire nos besoins présents sans compromettre ceux de nos générations futures.

## Sommaire

<b>FISCAL</b> . Comptes courants d'associés – Intérêts fiscalement déductibles . Péremption du droit à déduction de la TVA . Taxe professionnelle	<b>Page 2 – 3</b>	<b>BENEFICES NON COMMERCIAUX</b> . BNC et dépenses de formation	<b>Page 6</b>
<b>SOCIAL</b> . Rappel – Intéressement – Prime exceptionnelle . Remplacement d'un salarié absent . Protection de la vie privée . Epargne salariale . Internet . Retraite complémentaire	<b>Pages 3 à 5</b>	<b>ASSOCIATION</b> Valorisation du bénévolat	<b>Page 6</b>
		<b>AGRICOLE</b> . Remboursement TIPP : demande au titre de l'année 2008	<b>Page 7</b>
		<b>ECHANCIER</b>	<b>Page 7</b>
		<b>CHIFFRES CLES</b>	<b>Page 8</b>

## FISCAL

### COMPTES COURANTS D'ASSOCIES INTERETS FISCALEMENT DEDUCTIBLES

Exercice de 12 mois clos	Taux maximal
Le 31 mars 2009	6,30 %
Le 30 avril 2009	6,32 %
Le 31 mai 2009	6,35 %

### PEREMPTION DU DROIT A DEDUCTION DE LA TVA

Le droit à déduction de la TVA ne prend naissance pour l'acheteur que lorsque la taxe devient exigible pour le vendeur.

En matière de prestation de services, il n'est possible pour l'acheteur d'exercer ce droit à déduction de la TVA qu'à la double condition :

- que la facture émise par son prestataire mentionne la TVA ;
- qu'il ait réglé ladite prestation.

Et l'exercice de ce droit à déduction est limité dans le temps : 2 ans (soit jusqu'au 31 décembre de la deuxième année).

Mais que se passe-t-il lorsque la TVA n'a pas été mentionnée sur la facture initiale et qu'une facture rectificative est émise ? Dans quel délai est-il possible pour l'acheteur de demander le remboursement de la TVA ? Quel est le point de départ des 2 ans ?

Le Conseil d'Etat vient d'apporter une réponse dans deux arrêts de décembre 2008.

Le délai de forclusion de 2 ans court à compter de l'exigibilité de la taxe chez le fournisseur ou prestataire et non pas à compter de l'émission de la facture rectificative.

Le délai expire donc au 31 décembre de la deuxième année qui suit l'omission.

Attention, cette solution ne vaut que lorsque le client sait que son fournisseur ou prestataire était redevable de la taxe (omission matérielle).

Elle ne vaut pas quand un fournisseur adresse à son client une facture rectificative correspondant à une TVA dont le client ignorait que son fournisseur était redevable (redressement fiscal du fournisseur par exemple). Dans cette hypothèse, il est possible pour le client d'obtenir le remboursement de la TVA jusqu'au 31 décembre de la deuxième année qui suit celle de l'émission de la facture rectificative.

## TAXE PROFESSIONNELLE

Les redevables qui acquittent à l'année plus de 3 000 euros de taxe professionnelle doivent régler un acompte de 50 % au 15 juin prochain.

Nous vous rappelons qu'il est possible d'imputer sur le montant réclamé :

- d'une part le dégrèvement sur la valeur ajoutée obtenu ou attendu au titre de 2008 s'il n'a pas déjà été remboursé ;
- d'autre part à titre provisionnel 50 % du dégrèvement obtenu ou attendu au titre de 2008.

Vous devez pour bénéficier de ces imputations accompagner votre règlement d'un courrier explicatif.

## SOCIAL

### RAPPEL - INTERESSEMENT - PRIME EXCEPTIONNELLE

Deux mesures exceptionnelles nous semblent devoir attirer votre attention en matière Sociale.

- ↳ Un crédit d'impôt est accordé sous certaines conditions aux entreprises qui versent des primes d'intéressement en vertu d'un nouvel accord ou d'un avenant à un accord conclu entre la date de publication de la loi et le 31 décembre 2014.

Il est fixé à 20 %, des primes dans le cas d'un premier accord, ou 20 % de l'augmentation des primes dans le cas de modification d'un accord existant.

- ↳ Une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1 500 € pourra être versée jusqu'au 30 septembre 2009 ; les entreprises doivent conclure un accord d'intéressement, ou modifier celui existant, avant le 30 juin 2009.

La prime versée est :

- exonérée de charges sociales ;
- assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- soumise à la CSG-CRDS ;
- assujettie à la contribution patronale de 2 %.

Si l'une de ces mesures vous intéresse, nous vous invitons à vous rapprocher de notre cabinet pour compléter cette information et/ou vous accompagner dans la démarche. Selon le cas, nous nous permettrons de vous proposer une lettre de mission ponctuelle.

### REPLACEMENT D'UN SALARIE ABSENT

Contrairement à ce qu'on peut penser, le remplacement d'un salarié absent ne vise pas à maintenir occupé le poste que celui-ci tient dans l'entreprise, mais réellement à substituer à sa personne une autre personne.

Ainsi quand bien même le poste en question ne serait pas supprimé et aussi « curieux » que cela puisse paraître, le contrat à durée déterminée conclu avec son remplaçant prend fin automatiquement :

- en cas de décès du salarié absent ;
- ou si, pendant son absence, l'échéance de son départ en retraite est atteinte.

Il peut se passer un délai raisonnable entre le décès du salarié remplacé et la fin du contrat à durée déterminée du remplaçant :

- le temps que l'information du décès parvienne à l'entreprise ;
- ou le temps que ladite entreprise informe le salarié remplaçant si celui-ci se trouve lui-même momentanément absent.

## PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

Histoire vraie ou hypothèse : un salarié commet un vol ; son employeur lui demande d'ouvrir son sac et constate le larcin ; le salarié reconnaît le délit ; s'ensuit un licenciement pour faute grave.

Le licenciement est-il abusif ?

Si le contrôle du sac s'est fait en présence et avec le consentement du salarié mais que l'employeur a omis au préalable de lui rappeler ses droits (droit de s'opposer à l'ouverture du sac, droit de demander la présence d'un témoin), la preuve n'est pas licite. Le licenciement pour faute grave se trouve d'emblée privé de légitimité !

Dans de telles circonstances, il convient de prévenir sur l'instant le salarié de ses droits. Que faire si celui-ci en fait usage, et qu'il s'oppose à l'ouverture du sac ? Impossible de le sanctionner pour cela ; il ne reste à l'employeur que la possibilité de faire appel à un officier de police judiciaire.

## EPARGNE SALARIALE

Deux décrets du 30 mars 2009 apportent des précisions sur les dispositions de la loi du 3 décembre dernier en faveur des revenus du travail. En voici quelques-unes.

### PARTICIPATION

Le versement immédiat devient possible, plutôt que le blocage des droits ; mais attention en contrepartie, le salarié n'est plus exonéré d'impôt sur le revenu sur ces sommes.

La procédure d'information du salarié sur ce droit et sur les moyens qui lui sont ouverts pour exprimer son choix doit être prévue à l'accord ; un avenant en ce sens devrait donc être conclu pour tous les accords de participation déjà existants.

Chaque salarié doit être informé :

- des sommes qui lui sont attribuées ;
- du montant dont il peut demander le versement total ou partiel ;
- et du délai qui lui est accordé pour formuler sa demande.

L'accord doit préciser également le support de l'information et la date à laquelle le salarié est présumé avoir été informé, faisant courir le délai de réponse fixé par la loi à 15 jours. La forme de la réponse est librement définie par l'accord ou l'avenant à l'accord de participation. En l'absence de réponse, les droits sont bloqués.

En cas d'option pour le versement immédiat, celui-ci doit intervenir avant le 1<sup>er</sup> jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice de référence, sinon l'entreprise s'expose au paiement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

En cas d'option pour l'inscription à un Plan d'épargne salariale, celle-ci doit être réalisée dans le même délai, sous peine du même intérêt de retard.

Toutes ces mesures sont en principe applicables à tous les exercices clos après le 3 décembre 2008 mais, compte tenu de la parution tardive du décret d'application, les employeurs peuvent, après consultation des instances représentatives du personnel, fixer unilatéralement les modalités d'information des salariés pour le premier exercice d'application. Cette liberté ne leur est accordée que jusqu'au 30 avril 2010. Avant cette date, un avenant à l'accord de participation devra donc avoir été signé pour prendre le relais et fixer ces modalités.

### PLAN D'EPARGNE SALARIALE

#### Plan d'épargne entreprise

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise mais reste bénéficiaire d'une participation au titre de sa dernière période travaillée, il conserve le droit de déposer celle-ci sur le PEE de l'entreprise à laquelle il n'appartient pourtant plus. Désormais, ce versement donne droit à abondement dans les mêmes conditions que pour les salariés inscrits à l'effectif. Ce droit n'existait jusqu'alors que pour le versement de l'intéressement.

### Plan d'épargne pour la retraite collectif

Le règlement de ce plan peut prévoir l'adhésion par défaut de tous les salariés ; chaque salarié doit alors en être informé suivant les modalités prévues par le plan. Cette information peut être assurée par voie électronique ; le salarié dispose de quinze jours pour renoncer de manière expresse à cette adhésion.

### Plan d'épargne interentreprises

Le plafond annuel de l'abondement individuel dans les plans d'épargne entreprise, fixé à 8 % du plafond annuel de la sécurité social, est désormais étendu aux plans d'épargne interentreprises.

## INTERESSEMENT

La loi de décembre 2008 permet, si l'accord d'intéressement initial le prévoit, sa reconduction tacite au lieu de sa renégociation tous les trois ans, sauf demande expresse à renégocier déposée dans les délais par une des parties habilitées. Cela ne dispense cependant pas totalement de toute procédure : en cas de renouvellement tacite, la notification à la DDTE doit être faite, par la partie la plus diligente, dans les mêmes conditions que pour le dépôt initial.

### INTERNET

Un sujet toujours d'actualité...

Nous avons déjà rappelé dans ces colonnes la tolérance dont bénéficient les salariés qui font un usage privé non abusif des

outils internet présents sur leur lieu de travail. Cet aspect, abusif ou non, est apprécié souverainement par les tribunaux en fonction des circonstances. Des salariés ont été condamnés pour avoir visité des sites pornographiques ou utilisé la messagerie de l'entreprise pour diffuser des textes à contenus racistes ; ce sont des cas d'abus manifeste. Une récente décision apporte un éclairage nouveau sur le sujet car elle ne retient pas la nature des sites ou la portée des messages : le juge a admis le licenciement pour faute grave sur le seul usage intensif d'internet fait par le salarié, en l'occurrence plus de 40 heures sur un même mois !

**CONCLUSION** : nous l'avons dit dans une précédente lettre, tous les sites visités par le salarié avec l'outil mis à sa disposition sont réputés avoir un caractère professionnel ; la recherche et l'identification des connexions internet des salariés n'enfreint donc pas le respect de leur vie privée. L'employeur pourra se livrer à des contrôles périodiques de ces connexions et, surtout, il le fera savoir : cela aura un effet dissuasif sur les dérives éventuelles. Attention cependant : le contrôle est plus difficile à mettre en œuvre s'il s'agit d'identifier le contenu de la messagerie ou des fichiers internes définis comme « personnels ».

### RETRAITE COMPLEMENTAIRE

L'accord de 2003 sur les retraites, qui devait prendre fin en décembre 2008, vient, faute d'accord des partenaires sociaux sur le sujet, d'être reconduit à fin décembre 2010. Les taux des

cotisations et le pourcentage d'appel (125 %) resteront donc à leur niveau actuel encore deux ans.

## BENEFICES NON COMMERCIAUX

### BNC ET DEPENSES DE FORMATION

Les frais de formation professionnelle sont **déductibles du Bénéfice Non Commercial** dans les conditions de droit commun **au titre de l'année de leur paiement**.

Ainsi, les frais de formation de l'exploitant et de ses salariés sont-ils déductibles, dès lors qu'ils ont un lien direct avec la profession exercée et qu'ils sont susceptibles de conférer à leurs intéressés des avantages notoires pour l'exercice ou le développement de l'activité.

L'Administration admet, par exemple, la déduction des frais liés :

- à des cours de perfectionnement ;
- à une inscription à l'université ;
- à la soutenance d'une thèse ;
- à l'acquisition d'une spécialité médicale.

De même, les frais engagés au profit du conjoint non salarié de l'exploitant, sous réserve qu'il collabore effectivement et exclusivement à l'exercice de l'activité libérale et que les frais soient en rapport direct avec l'activité de collaboration et exposés dans l'intérêt direct de la profession, peuvent venir en déduction du résultat imposable.

Par ailleurs, **au titre de l'année durant laquelle les formations ont été suivies**, les dépenses de formation engagées pour la formation du chef d'entreprise, visées par l'obligation légale de formation continue, sont éligibles à un **crédit d'impôt sur le revenu** égal au nombre d'heures consacrées en formation (dans la limite de 40 heures par année civile) multiplié par le taux horaires du SMIC (8,71 euros au 31 décembre 2008).

Que les formations soient déductibles du BNC, ou ouvrent droit à un crédit d'impôt, il importe peu qu'elles aient pu faire l'objet d'un remboursement par un organisme de formation continue.

## ASSOCIATION

### VALORISATION DU BENEVOLAT

Le dossier de demande de subvention (CERFA n° 12156\*02) prévoit la possibilité de valoriser le bénévolat. Il n'existe pas de modalités officielles de calcul de cette valorisation. Toutefois, à

titre pratique, après avoir déterminé de manière suffisamment fiable le nombre d'heures des bénévoles, vous pouvez multiplier le chiffre ainsi obtenu, par le coût salarial moyen observé au niveau de la structure. Il est également possible de retenir tout simplement le SMIC. Rappelons que pour être valorisée en pied de compte de résultat, l'information concernant le bénévolat doit être fiable et vérifiable, ou pouvoir être évaluée conformément aux règles comptables.

## AGRICOLE

### REMBOURSEMENT TIPP : DEMANDE AU TITRE DE L'ANNEE 2008

En complément de notre article de la lettre DUO du mois de mars 2009, le décret n° 2009-503 du 4 mai 2009 fixe les modalités de remboursement de TIPP et de TICGN par les exploitants agricoles pour l'année 2008.

Le présent article précise que :

- les demandes doivent être déposées auprès de la **trésorerie générale** dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise agricole ;
- la forme et les énonciations de la demande de remboursement ainsi que les pièces qui lui sont annexées sont définies conjointement par les ministres chargés de l'agriculture et du budget ;
- les demandes de remboursement sont **recevables jusqu'au 31 décembre 2011** ;
- les remboursements sont effectués par les trésoriers-payeurs généraux.

Deux formulaires différents ont ainsi été mis en place respectivement pour les achats du premier semestre 2008 et pour les achats du second semestre de la même année.

Le décret prévoit que les demandes, au titre de l'ensemble des achats **de l'année 2008, sont recevables jusqu'au 31 décembre 2011**, contrairement aux indications figurant sur les formulaires (15 octobre 2008 pour les achats du premier semestre et le 15 avril 2009 pour les achats du second semestre).

#### Avis aux retardataires

### ECHÉANCIER DE JUIN 2009

**Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de mai 2009.

**05.06.2009 :** Entreprises d'au moins cinquante salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires de mai 2009.

**08.06.2009 :** Entreprises d'au moins cinquante salariés : déclaration à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de mai 2009.

**11.06.2009 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de mai 2009.

**15.06.2009 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2009 : versement du solde de l'impôt sur les sociétés.

Sociétés soumises à l'impôt sociétés : paiement de l'acompte venu à échéance le 20 mai 2009.

Redevables de taxe professionnelle ayant payé au moins 3 000 € de taxe professionnelle l'année précédente : paiement d'un acompte égal à 50 % du montant mis en recouvrement en 2008.

Personnes redevables de l'Impôt de Solidarité sur la Fortune (I.S.F.) : déclaration et paiement de l'impôt.

Entreprises de plus de neuf salariés et moins de cinquante salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires de mai 2009.

**30.06.2009 :** Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 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						
. Minimum garanti euros	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	119,25							
. Hausse sur 12 mois	0,7%	0,9%	0,3%	0,1%	0,1%							
<b>TAUX D'INTERETS</b>												
. Taux d'intérêt légal	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79							
. Taux de base bancaire	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	1,0140							
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	1,8404	1,2583	1,0565	0,8549	0,8549							

Cotisations sur salaires bruts au 01.01.09		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	salaires total			0,30%	
. Ass. vieillesse plafonnée	tranche A			8,30%	
. Ass. vieillesse non plafonnée	salaires total			1,60%	
. Forfait social	divers exo SS			2,00%	
. Allocations familiales	salaires total			5,40%	
. Accident du travail	tranche A			taux variable	
. FNAL : - tous employeurs	salaires total			0,10%	
- 20 salariés et plus	tranche A			0,40%	
. Vers.transport (si +9 salariés)	salaires total			taux variable	
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	cot. patronale			8,00%	
. Réduction FILLON	cot. patronale			(5)	
<b>Assurance chômage</b>					
. ASSEDIC	tranches A+B	2,40%		4,00%	
. FNCS	tranches A+B			0,20%	
<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 :  $\frac{0,26}{\text{remunération brute mensuelle (hors HS)}} \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel}) - 1]$
- Entreprises de 1 à 19 salariés :
- Coefficient :  $\frac{0,281}{\text{remunération brute mensuelle (hors HS)}} \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel}) - 1]$
- (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	1 321,02
horaire base 39 h/semaine,	
soit 169 h	
ou majoration de salaire à 10 %	1 487,09
ou bonification en repos	1 471,99
(si accord de branche)	
ou majoration de salaire à 25 %	1 509,73

Indice du coût de la construction (INSEE)				
	1e T	2e T	3e T	4e T
2005	1270	1276	1278	1332
2006	1362	1366	1381	1406
2007	1385	1435	1443	1474
2008	1497	1562	1594	

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.