

En 2009 Soyez Duo'online



ouplesse et réactivité font plus que jamais partie de notre quotidien. Nous savons combien la restitution de l'information et le respect des délais sont une condition sine qua non de votre confort de travail. C'est pourquoi nous avons créé :



Une plateforme en ligne fiable et sécurisée qui, selon vos besoins vous permet de :

- disposer d'une bibliothèque sécurisée en ligne (espace internet privé et permanent. Il regroupe tous vos documents et vos informations liés à nos domaines d'expertise)
- gérer votre comptabilité en ligne avec un progiciel mis à votre disposition vous disposez immédiatement en permanence et en toute sécurité de votre comptabilité et de vos éléments de gestion, à volonté et « sous contrôle »
- conduire votre dossier social en ligne vous disposez immédiatement et de manière totalement sûre, de votre dossier social en ligne.

Ce nouveau service, avec ses trois options, vous permettra, en vous soulageant des contraintes administratives, de vous concentrer sur votre cœur de métier.

« Découvrez-le sans attendre et n'hésitez pas à nous questionner ! »

TALENTS MULTIPLES, CONSEILS UNIQUES,

Sommaire

FISCAL	Page 2	AGRICOLE	Page 6
. Remboursement mensuel de crédit de TVA		. Demande de remboursement partiel de TIPP	
. Dépôt des déclarations fiscales			
SOCIAL	Page 2 à 6	BENEFICES NON COMMERCIAUX	Page 7
. Aide à l'embauche pour les TPE		. BNC et statut d'auto-entrepreneur	
. Mise à la retraite			
. Contributions patronales de retraite et de prévoyance - refonte du régime		ECHEANCIER	Page 7
. Licenciement économique			
. Congés payés et maladie		CHIFFRES CLES	Page 8
. Prime exceptionnelle			
. Embauches en ZRR ou ZRU			

FISCAL

REMBOURSEMENT MENSUEL DE CREDIT DE TVA

Pour les entreprises déposant des déclarations mensuelles de TVA il est désormais possible de demander immédiatement le remboursement du crédit de TVA dégagé à la fin d'un mois.

Jusqu'à présent il n'était possible de demander le remboursement d'un crédit de TVA qu'à l'issue d'un trimestre civil et à la double condition que :

- chacune des déclarations du trimestre présente un solde créditeur ;
- la demande de remboursement porte sur un montant de 760 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, il est possible de demander le remboursement d'un crédit de TVA à l'issue d'un mois à la simple condition que la demande de remboursement porte sur un montant de 760 €.

Attention ces nouvelles dispositions ne concernent que les redevables relevant du régime normal acquittant leur TVA mensuellement.

Les entreprises relevant du régime réel normal qui acquittent un montant annuel de TVA inférieur à 4 000 € et qui déposent des déclarations trimestrielles continuent, quant à elles, à bénéficier d'une possibilité de remboursement trimestriel du crédit mentionné sur la déclaration déposée au titre d'un trimestre civil.

Les principes régissant le remboursement annuel des crédits de TVA restent inchangés :

- pour les redevables relevant d'un régime simplifié (acomptes trimestriels + solde annuel) ;
- pour les exploitants agricoles placés sous le régime de la déclaration annuelle.

DEPOT DES DECLARATIONS FISCALES

Un communiqué du ministère du budget vient confirmer que les sociétés immobilières ont jusqu'au 5 mai 2009 pour souscrire leurs déclarations 2072 et 2071.

SOCIAL

AIDE A L'EMBAUCHE POUR LES TPE

Les Très Petites Entreprises employant moins de dix salariés, peuvent prétendre à une aide pour toutes les embauches réalisées depuis le 4 décembre 2008, à condition de n'avoir

pas procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche.

L'aide s'obtient en déposant un dossier de demande auprès du Pôle Emploi (il faut retenir ce nom, c'est celui qui désigne désormais le nouvel organisme né de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC) puis en déposant pour chaque trimestre échu, un formulaire permettant le calcul de l'aide.

Le calcul de l'aide ressemble à celui de la réduction Fillon. Le montant s'obtient par application d'un coefficient au salaire brut assujéti aux cotisations.

$$\text{Coef.} = (0,14 / 0,60) \times [1,6 \times (\text{Smic} / \text{salaire mensuel hors H Supp. et H Compl.}) - 1].$$

Le coefficient atteint son montant maximal de 0,14 pour les salariés au SMIC. Il est nul pour les salariés rémunérés à 1,6 SMIC ou au-delà.

Cette aide :

- se cumule avec la réduction Fillon, mais pas avec certaines aides à l'emploi (insertion, contrats aidés, apprentissage, etc.) ;
- peut se substituer, au choix de l'employeur, à l'aide HCR ;
- entre dans le plafond des aides « de minimis ».

MISE A LA RETRAITE

La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a modifié les règles applicables à la rupture des contrats de travail des salariés de plus de soixante-cinq ans. Un décret vient de préciser les modalités d'application.

Même si le salarié, âgé de plus de soixante-cinq ans mais de moins de soixante-dix ans, peut prétendre à une retraite à taux plein, l'employeur ne peut rompre son contrat sans recueillir au préalable son assentiment, par une demande écrite adressée au moins trois mois avant sa date anniversaire.

En cas de réponse négative, ou en cas de non-respect de la procédure, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année de ses soixante-cinq ans. Il devra réitérer sa demande l'année suivante et éventuellement chaque année jusqu'aux soixante-neuf ans du salarié.

Le salarié dispose d'un mois pour exprimer son refus. Au-delà de ce délai, l'absence de réponse semble valoir acceptation, mais le texte est peu clair sur ce point qui devra être précisé.

Ces dispositions sont applicables à compter de 2010.

Pour 2009, et de manière transitoire :

- la mise à la retraite d'un salarié âgé de soixante-cinq à soixante-neuf ans ne peut se faire sans procédure que si la mise à la retraite a été notifiée à l'intéressé avant le 1^{er} janvier 2009 ;
- dans le cas contraire, il convient que le salarié, interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite supposée, n'ait pas manifesté dans un délai d'un mois son intention de continuer son activité.

CONTRIBUTIONS PATRONALES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE - REFONTE DU REGIME

Abrogeant ses circulaires DSS 396 du 25 août 2005 et 330 du 21 juillet 2006 relatives aux obligations des entreprises en matière de mise en place, par accord collectif, d'un contrat de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire, la Direction de la sécurité sociale vient, par une nouvelle circulaire,

la DSS 32, de refondre sa doctrine sur ce point, et donne jusqu'à fin 2009 aux entreprises pour se mettre en conformité avec le nouveau texte. Celui-ci se présente sous la forme de neuf fiches :

- N° 1 : Montants exclus de l'assiette des cotisations SS ;
- N° 2 : Mise en place des dispositifs éligibles ;
- N° 3 : Prestations versées par un organisme habilité ;
- N° 4 : Principe de non-substitution à un élément de rémunération ;
- N° 5 : Caractère collectif du système de garanties ;
- N° 6 : Caractère obligatoire du système de garanties ;
- N° 7 : Appréciation du caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail ;
- N° 8 : Conditions spécifiques aux contributions « retraite supplémentaire » ;
- N° 9 : Conditions spécifiques aux contributions « prestations de prévoyance complémentaire ».

Retenons quelques grands points :

Un régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire peut être institué :

- par accord interprofessionnel ;
- par convention de branche et accord professionnel ;
- par convention et accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Pour qu'il acquière le caractère collectif sans lequel l'exonération des cotisations serait remise en cause, le régime mis en place par un accord **d'entreprise** doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés, tous établissements confondus.

Perd donc son caractère collectif :

- un accord **d'entreprise** qui exclurait certains établissements ;
- un accord qui ne retiendrait qu'un établissement, car les salariés d'un établissement ne constituent pas une catégorie objective de salariés ;
- un accord qui, bien qu'étendu à l'ensemble des établissements, énoncerait des conditions différentes de l'un à l'autre, sauf si cette différence de conditions est la conséquence de l'application aux divers établissements de conventions collectives de compétences territoriales différentes. Mais rien n'interdit de mettre en place un tel régime par accord **d'établissement**. Le régime ne profitera alors, en toute légalité, qu'à l'établissement signataire de l'accord. En cas de fusion de deux établissements ayant chacun antérieurement leur propre accord, l'Administration admet désormais la coexistence de ces systèmes distincts au-delà de la fusion tant que leur cadre d'application reste l'établissement.

Constituent des catégories sociales objectives de salariés celles retenues pour l'application du droit du travail :

- ouvrier, employé, agent de maîtrise, ingénieur, cadre, cadre dirigeant, cadre article 4 ou 4bis, cadre article 36, salariés en forfait jours, salarié en forfait heures ;
- cadre intégré et cadre intermédiaire peuvent encore servir de catégorie objective dans les accords conclus avant la loi 2008-789 qui a supprimé ces notions.

En revanche, ne constituent pas des catégories objectives :

- des populations définies par leur niveau de rémunération (tranches A, B, C) ou le coefficient de rémunération défini par la Convention collective dont elles dépendent ;
- des populations définies par leur contrat de travail (apprenti, intermittent, etc.) ;
- des populations définies par un critère fondé sur l'âge ;
- le mandataire social.

Ce dernier même s'il ne constitue pas une catégorie, peut tout de même bénéficier d'un contrat de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire :

- soit en tant que cadre dirigeant (voir ci-dessus) ;
- soit en tant que « simple cadre », serait-il le seul cadre de l'entreprise, si le contrat prévoit de bénéficier aux autres cadres que l'entreprise serait un jour conduite à embaucher.

L'Administration admet certaines exceptions au caractère d'affiliation obligatoire de ces régimes, en particulier pour :

- les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place ;
- ou, en cas de cotisation de prévoyance forfaitaire, les salariés à temps très partiels pour lesquels ladite cotisation serait hors de proportion avec la rémunération. L'adhésion peut également rester libre pour les CDD ou les saisonniers sans remettre en cause le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations.

De nombreux autres points sont abordés par la circulaire, en particulier concernant les contrats de prévoyance. Le format de la présente lettre d'information ne nous permettant pas de les détailler, nous invitons le lecteur demandeur d'informations à consulter spécialement les fiches 8 et 9 de la circulaire elle-même : Circ. DSS/5B/2009/32 du 30-1-2009. Elle est facilement téléchargeable sur le net.

Enfin, à retenir : pour bénéficier des exonérations, l'employeur, lors d'un contrôle de l'URSSAF, doit pouvoir produire, selon les cas :

- soit l'accord collectif et son récépissé de dépôt à la DDEFP ;
- soit le projet proposé par le chef d'entreprise et son procès-verbal de ratification ;
- soit une copie de sa décision unilatérale, en justifiant des modalités de remise de cet écrit aux salariés.

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Dans le cadre de mesures expérimentales, un « Contrat de Transition Professionnelle » a été instauré dans plusieurs bassins d'emploi. Dans notre région, se trouve concerné à compter du 1^{er} février 2009 et jusqu'au 31 décembre 2009 le

bassin d'emploi de NIORT. Le CTP y prend localement la place de la CRP (Convention de Reclassement Personnalisée).

Géré par le Pôle Emploi, le CTP permet à tout salarié d'une entreprise dont l'effectif est inférieur à 1 000, et faisant l'objet d'un licenciement économique, de bénéficier d'actions d'accompagnement au reclassement, d'une durée maximale de douze mois.

CONGES PAYES ET MALADIE

Se dirige-t-on vers un revirement de jurisprudence ?

En droit français, un salarié risque de perdre purement et simplement son droit à congé payé dans deux cas :

- si la maladie l'empêche de prendre ses congés dans la période prévue ;
- ou si son contrat prend fin pendant sa maladie, lui interdisant de ce fait de prendre ses congés à son retour.

La Cour de Justice des Communautés Européennes vient d'émettre un avis différent ; dans ces deux cas-là, dit-elle, le salarié doit être indemnisé à hauteur des congés non pris.

Il paraît vraisemblable que la Cour de Cassation intègre cette nouvelle option dans ses décisions à venir, alignant ainsi la jurisprudence française sur le droit européen. On peut supposer que la solution pourrait être étendue aux salariés en congé parental.

PRIME EXCEPTIONNELLE

Nous nous permettons une petite piqure de rappel sur cette prime instaurée par la loi en faveur des revenus du travail de décembre 2008 mais qui, ne semble pas connaître un grand succès. La faute au contexte économique actuel ?

Cette disposition permet à toute entreprise de verser une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1 500 € par salarié à la condition de :

- conclure entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2009, un accord d'intéressement ou un avenant à un accord déjà existant ;
- déposer cet accord dans les délais auprès de l'Administration afin qu'il soit applicable dès 2009.

Les mandataires sociaux sont exclus de cette mesure, sauf s'ils bénéficient aussi d'un contrat de travail.

La masse distribuée doit être répartie entre les salariés soit :

- de manière égalitaire ;
- selon la répartition prévue par l'accord d'intéressement ou son avenant.

Attention, cependant : la prime doit être prise en compte pour apprécier le respect des plafonds applicables à l'intéressement : plafond collectif de 20 % de la masse salariale, plafond individuel de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

La prime doit être versée au plus tard le 30 septembre 2009. Elle est :

- assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- exonérée de charges sociales ;
- soumise à CSG-CRDS ;
- et assujettie à la contribution patronale de 2 % nouvellement instaurée et décrite dans notre lettre de janvier.

EMBAUCHES EN ZRR OU ZRU

Nous adressons une mise en garde spéciale à l'attention des employeurs qui embauchent en ZRR ou ZRU. Pour pouvoir bénéficier de l'exonération des cotisations sociales, il est impératif de déclarer l'embauche à la DDTE dans les 30 jours.

Le défaut de déclaration entraîne la perte de l'exonération.

Le nouveau formulaire Cerfa 10791*02 est téléchargeable sur www.formulaires.modernisation.gouv.fr.

AGRICOLE

DEMANDE DE REMBOURSEMENT PARTIEL DE TIPP

La demande de remboursement partiel de TIPP concernant le fuel-oil domestique, le fioul lourd et le gaz naturel est à déposer avant le 15 avril 2009 pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2008.

Les publics éligibles à la mesure de remboursement partiel de la TIPP sont les suivants :

- les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- les personnes morales, sociétés spécifiques de la production agricole ou sociétés coopératives agricoles ;
- toutes les sociétés ayant une activité agricole au sens des articles L.722-1 à L.722-3 du code rural ;
- les personnes redevables de la cotisation de solidarité visée à l'article L.731-23 du code rural.

Quel que soit votre mode d'exploitation, vous devez joindre à votre demande :

- un justificatif d'affiliation à un régime social ;
- une copie de l'ensemble des factures ayant permis de compléter l'état récapitulatif faisant apparaître le total des quantités réellement utilisées pour les usages professionnels et éligible à la mesure de remboursement partiel.

Le dossier complet est à transmettre à la trésorerie générale du département du siège social de l'exploitation agricole, cellule « remboursement TIPP-TICGN ».

BENEFICES NON COMMERCIAUX

BNC ET STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR

Le statut de l'auto-entrepreneur institué par la Loi de Modernisation de l'Economie (LME) est ouvert aux professionnels qui bénéficient du régime micro-social et du régime déclaratif spécial (et donc du régime de franchise en base de TVA).

Ils peuvent alors, au titre de l'année 2009, opter pour un versement de l'impôt sur le revenu au taux de 2,2 % calculé sur les recettes sous réserve que le revenu fiscal de référence du foyer fiscal n'excède pas 25 195 euros en 2007 par part de quotient familial.

Pour rendre le statut applicable, des décrets d'application étaient attendus.

- Des décrets viennent de préciser les modalités d'application du régime micro-social pour les artisans et commerçants. Ces décrets concernent tous les professionnels relevant du RSI, si bien qu'ils rendent applicable le statut d'auto-entrepreneur aux quelques professionnels libéraux qui en relèvent, comme les agents commerciaux. Le taux du prélèvement social qui leur est applicable est de 21,3 % et celui du prélèvement fiscal à 2,2 %, soit un prélèvement global de 23,5 %, portant sur les recettes de l'année. L'option pour le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu peut être formulée jusqu'au 31 mars prochain au RSI.
- En ce qui concerne les professionnels libéraux relevant de la CIPAV, des dispositions légales et réglementaires prochaines devraient leur permettre d'opter pour le statut d'auto-entrepreneur, le taux de prélèvement libératoire du prélèvement social devant être de 18,3 %.
A ce jour aucune disposition n'est adoptée.
- En ce qui concerne les autres professionnels libéraux (médecins, avocats, notaires, professions para-médicales...), aucun texte ne prévoit cette possibilité.

ECHEANCIER D'AVRIL 2009

Délai variable :	T.V.A. mensuelle : déclaration de mars 2009. T.V.A. trimestrielle : déclaration du premier trimestre 2009 pour les redevables au réel normal. T.V.A. quadrimestrielle : opérations de décembre 2008 à mars 2009 pour certains redevables au réel simplifié.
05.04.2009 :	E ntreprises 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 mars 2009.
08.04.2009 :	E ntreprises d'au moins 50 salariés : déclaration à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de mars 2009.
11.04.2009 :	D épôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges de biens intra-communautaires relative aux opérations de mars 2009.
15.04.2009 :	S ociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2008 : liquidation et paiement du solde de l'impôt sur les sociétés et de la contribution exceptionnelle d'impôt sociétés ; E ntreprises 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 mars 2009 ou du 1 ^{er} trimestre 2009. T ous employeurs : versement des cotisations de retraite du 1 ^{er} trimestre 2009.

	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									
. Minimum garanti euros	3,31	3,31	3,31									
INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2009												
. Indice des prix	118,39	118,84										
. Hausse sur 12 mois	0,7%	0,9%										
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	3,79	3,79										
. Taux de base bancaire	6,60	6,60										
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	2,1690	1,6300										
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	1,8404	1,2583										

Cotisations sur salaires bruts au 01.01.09		Cotisations à la charge du Salarié		Cotisations à la charge de l'Employeur	
Sécurité sociale					
. C.R.D.S. et C.S.G.	Base	97% salaire +(1)	2,90%	(4)	
. C.S.G. déductible		97% salaire +(1)	5,10%		
. Assurance maladie & veuvage		salaires total	0,85%	(3)	12,80%
. Contrib. de Solidarité autonomie		tranche A			0,30%
. Ass. vieillesse plafonnée		salaires total	6,65%		8,30%
. Ass. vieillesse non plafonnée		divers exo SS			1,60%
. Forfait social		salaires total			2,00%
. Allocations familiales		tranche A			5,40%
. Accident du travail		salaires total			taux variable
. FNAL : - tous employeurs		tranche A			0,10%
- 20 salariés et plus		salaires total			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)
Assurance chômage					
. ASSEDIC		tranches A+B	2,40%	4,00%	
. FNCS		tranches A+B		0,10%	
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)		300,10 €/mois	7,70%	12,60%	
- APEC (2)		tranche B	0,024%	0,036%	

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

S.M.I.C. mensuel	SMIC au
Nombre d'heures mensuelles	01.05.08 (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	
et 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

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)	
Frais de nourriture	
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
Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole	
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 %
Mobilité professionnelle	
Dans la limite de neuf mois, par jour	66,20
Transport	
Voir barème fiscal ci-contre.	

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