

## Délais de paiement : où en est-on ?



La mise en application de la Loi de Modernisation de l'Economie (LME) en 2009 a marqué un véritable tournant dans l'évolution du délai de paiement moyen des entreprises. C'est ce que montre le dernier rapport de l'observatoire <sup>(1)</sup> des délais de paiement.

La loi encadre en effet les délais de paiement interentreprises à 60 jours calendaires, ou à 45 jours fin de mois, sauf dérogations temporaires accordées par l'Autorité de la Concurrence pour 39 secteurs d'activité<sup>(2)</sup>. En l'absence de convention, le délai de règlement est fixé au trentième jour suivant la date de réception des marchandises ou d'exécution de la prestation.

L'impact de la LME sur la trésorerie des entreprises est variable selon le secteur d'activité. Les gagnants seraient les secteurs en amont du commerce de détail qui verraient les charges du crédit client baisser plus vite, alors que les perdants devraient correspondre au secteur du commerce dont les ressources apportées par le crédit fournisseur s'amoiendiraient.



Attention ! Afin de donner une nouvelle ampleur à la mise en application de la LME, nos politiques ont créé une brigade de contrôle de la LME au sein de la DGCCRF et le contrôle de l'application de la LME a constitué l'orientation n° 1 de la Directive nationale d'orientation de la DGCCRF pour 2009.

Le contrôle porte sur la conformité et la cohérence des conditions de vente et sur la vérification des mentions obligatoires sur les factures (la date de paiement, le taux de pénalités de retard, les conditions d'escomptes pour paiement anticipé...). Le contrôleur s'intéresse ensuite à la qualité des paiements fournisseurs de l'entreprise et au comportement payeur des clients qui serviront à la DGCCRF à diriger ses futurs contrôles...

Les manquements aux obligations prévues en matière de facturation sont constitutifs de délit puni d'amendes. Nous vous invitons donc à vérifier les mentions obligatoires sur vos factures, et à respecter les délais de paiement de vos fournisseurs... pour éviter les conséquences désagréables des contrôles !

N'hésitez pas à nous contacter.

<sup>(1)</sup> Rapport : [http://www.economie.gouv.fr/presse/dossiers\\_de\\_presse/100105\\_rapport09.pdf](http://www.economie.gouv.fr/presse/dossiers_de_presse/100105_rapport09.pdf)

<sup>(2)</sup> Liste des dérogations : [http://www.dgccrf.bercy.gouv.fr/documentation/lme/derogations\\_delaix\\_paiement.htm](http://www.dgccrf.bercy.gouv.fr/documentation/lme/derogations_delaix_paiement.htm)

## Sommaire

<b>SOCIAL</b> - Emploi d'handicapés - Réduction Fillon sur heures d'équivalence majorées - Chèques vacances : nouvelles règles	<b>Pages 2 – 3</b>	<b>ASSOCIATION</b> - Cumul de fonction : salarié et élu	<b>Page 4</b>
<b>BENEFICES NON COMMERCIAUX</b> - Enseignement et TVA	<b>Page 3</b>	<b>AGRICOLE</b> - Crédit d'impôt en faveur des dépenses de remplacement pour congés	<b>Page 4</b>
		<b>ECHEANCIER</b>	<b>Page 5</b>
		<b>CHIFFRES CLES</b>	<b>Page 6</b>

## SOCIAL

### EMPLOI D'HANDICAPES

L'actualité nous fait revenir sur ce point déjà largement évoqué.

Rappelons-le, les entreprises d'au moins 20 salariés qui, au 31 décembre 2009, ne pouvaient justifier d'aucune action en faveur des salariés handicapés (embauche directe, contrats avec un ESAT, etc.) depuis 2006, deviennent passibles d'une **surcontribution à l'AGEFIPH**, surcontribution égale à 1 500 fois le SMIC horaire par unité manquante au lieu de 400, 500 ou 600 fois le SMIC selon leur effectif.

Conscient des difficultés que rencontrent les petites et moyennes entreprises en cette période, le Gouvernement vient d'accorder un délai supplémentaire aux employeurs de moins de 50 salariés : la date butoir est repoussée au **30 juin 2010**. Le ministère de l'emploi va adresser un courrier dans ce sens à toutes les entreprises concernées.

Il n'est donc pas trop tard pour prendre de bonnes résolutions !

### REDUCTION FILLON SUR HEURES D'EQUIVALENCE MAJOREES

Dans certains secteurs, le Transport par exemple, en application d'un accord collectif, les heures d'équivalence sont payées à taux

majoré. Depuis la loi de finance rectificative pour 2009, et dès lors que l'accord collectif qui la prévoit a été étendu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010, la majoration salariale est exclue de la rémunération brute servant à déterminer le coefficient de la réduction Fillon. Attention, **il ne s'agit que de la majoration**. Les heures d'équivalence hors majoration restent intégrées dans ladite rémunération brute.

Le résultat de ce nouveau mode de calcul est un relèvement du coefficient, entraînant une réduction Fillon plus élevée.

### CHEQUES VACANCES : NOUVELLES REGLES

Une loi de juillet 2009 et un décret d'octobre 2009, ont modifié le dispositif des chèques vacances. Ce qu'il faut retenir :

La condition de ressources du salarié, fondée sur son revenu fiscal de référence, pour avoir droit aux chèques-vacances, est supprimée. Ainsi, désormais tous les salariés, leurs conjoints / concubins / partenaires-pacs, et même les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés, peuvent prétendre au bénéfice des chèques-vacances. Mais, comme précédemment,

l'employeur reste libre de déterminer qui sera bénéficiaire, et peut utiliser le revenu fiscal du salarié comme critère parmi les modalités d'attribution qu'il met en place.

La contribution des employeurs est doublement limitée de la manière suivante :

- au plus 80 % du montant des chèques-vacances lorsque la rémunération brute du salarié reste inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- au plus 50 % du montant des chèques-vacances lorsque la rémunération brute excède ce plafond.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge, et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %. Ainsi la participation qui reste à la charge du salarié est en tout état de cause au moins égale à 5 %.

Les plafonds globaux anciens sont toujours applicables :

- le montant annuel d'acquisition de chèques-vacances par l'employeur ne peut excéder la moitié du produit (SMIC mensuel x effectif de l'entreprise) ;
- les entreprises de moins de 50 salariés restent exonérées de cotisations sociales sur la quote-part de la participation de l'employeur aux chèques-vacances dans la limite de 30 % du SMIC par salarié et par an ;
- la valeur de chèques-vacances exonérée d'impôt sur le revenu est limitée à un SMIC mensuel par salarié et par an.

## **BENEFICES NON COMMERCIAUX**

### **ENSEIGNEMENT ET TVA**

Bien que les activités d'enseignement entrent dans le champ

d'application de la TVA, certaines d'entre elles bénéficient d'exonérations :

- activités de formation des organismes publics de formation professionnelle continue ;
- activités de formation des organismes privés de formation professionnelle continue, dès lors qu'ils sont reconnus, c'est-à-dire détenteurs d'un document délivré par l'autorité administrative attestant qu'ils remplissent les conditions fixées par la réglementation pour exercer leur activité dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- activités d'enseignement scolaire ou universitaire ;
- cours ou leçons particulières dispensés par des personnes physiques, relevant de l'enseignement scolaire, universitaire, professionnel, artistique ou sportif, à la double condition :
  - d'une part d'exercer sans l'aide d'aucun salarié participant directement ou indirectement à l'enseignement ;
  - et d'autre part de percevoir directement de leurs élèves la rémunération de leur activité enseignante.

Sont en revanche exclues du champ d'application de la TVA toutes les autres activités : cours de jeux de cartes (par exemple cours de bridge), leçons de yoga, d'iridologie, de naturopathie et de sophrologie, ... activités qui ne sont pas sanctionnées par des diplômes.

## ASSOCIATION

### CUMUL DE FONCTION : SALARIE ET ELU

Un salarié ne peut cumuler les fonctions d'administrateur avec voix délibérative et de salarié au sein d'une même association

sans remettre en cause la gestion désintéressée de celle-ci. L'Administration admet toutefois la présence de représentants du personnel au sein du Conseil d'administration si les conditions suivantes sont réunies :

- ces représentants doivent siéger, soit en vertu de dispositions statutaires, soit en application d'un accord collectif de représentation ;
- ils ne peuvent pas occuper plus du quart des sièges au sein du Conseil d'administration ;
- ils ne doivent pas être membres du bureau.

## AGRICOLE

### CREDIT D'IMPOT EN FAVEUR DES DEPENSES DE REMPLACEMENT POUR CONGES

Le crédit d'impôt accordé sur les dépenses de remplacement pour congés des exploitants agricoles dont la présence sur l'exploitation est requise chaque jour de l'année s'appliquait initialement à raison des dépenses engagées jusqu'au 31 décembre 2009.

Ce dispositif, qui concerne surtout les éleveurs a été reconduit pour un an.

Les exploitants concernés peuvent donc bénéficier jusqu'au 31 décembre 2010 d'un crédit d'impôt égal à 50 % des dépenses engagées afin d'assurer leur remplacement pour congés, soit par l'emploi direct de salariés, soit par le recours à des personnes mises à disposition par un tiers.

Ce crédit d'impôt est égal à la moitié des dépenses de personnel ainsi engagées, dans la limite annuelle de 14 jours de remplacement. Le coût d'une journée est plafonné à 42 fois le taux horaire du minimum garanti en vigueur au 31 décembre de l'année.

Pour 2009, le crédit d'impôt, imputable sur l'impôt sur le revenu, est donc limité à 973 euros.

## ECHEANCIER D'AVRIL 2010

- Délai variable :** T.V.A. mensuelle : déclaration de mars 2010.
- T.V.A. trimestrielle : déclaration du premier trimestre 2010 pour les redevables au réel normal.
- T.V.A. quadrimestrielle : opérations de décembre 2009 à mars 2010 pour certains redevables au réel simplifié.
- 05.04.2010 :** 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 mars 2010.
- 08.04.2010 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclaration à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de mars 2010.
- 11.04.2010 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges de biens intra-communautaires relative aux opérations de mars 2010.
- 15.04.2010 :** Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2009 : liquidation et paiement du solde de l'impôt sur les sociétés et de la contribution exceptionnelle d'impôt sociétés ;
- 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 mars 2010 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2010.
- Tous employeurs : versement des cotisations de retraite du 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>S.M.I.C. HORAIRE ET MINIMUM GARANTI 2010</b>												
. S.M.I.C. horaire euros	8,86	8,86	8,86									
. Minimum garanti euros	3,31	3,31	3,31									
<b>INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2009-2010</b>												
. Indice des prix	119,69											119,96
. Hausse sur 12 mois	1,1%											0,9%
<b>TAUX D'INTERETS</b>												
. Taux d'intérêt légal	0,65	0,65										
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	0,4380	0,4210										
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	0,3462	0,3346										

Cotisations sur salaires bruts au 01.10.09	Base	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.	97% salaire +(1)	2,90%	(4)	12,80%	
. C.S.G. déductible	97% salaire +(1)	5,10%		0,30%	
. Assurance maladie & veuvage	<b>salaire total</b>	0,85%	(3)	8,30%	
. Contrib. de Solidarité autonomie	<b>tranche A</b>			1,60%	
. Ass. vieillesse plafonnée	<b>salaire total</b>	6,65%		4,00%	
. Ass. vieillesse non plafonnée	<b>divers exo SS</b>			5,40%	
. Forfait social	<b>salaire total</b>			taux variable	
. Allocations familiales	<b>salaire total</b>			0,10%	
. Accident du travail	<b>tranche A</b>			0,40%	
. FNAL : - tous employeurs	<b>salaire total</b>			taux variable	
- 20 salariés et plus	<b>salaire total</b>			8,00%	
. Vers.transport (si +9 salariés)	<b>salaire total</b>			(5)	
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	<b>cot. patronale</b>				
. Réduction FILLON	<b>cot. patronale</b>				
<b>Assurance chômage</b>					
. ASSEDIC	<b>tranches A+B</b>	2,40%		4,00%	
. FNGS	<b>tranches A+B</b>			0,40%	
<b>Retraites complémentaires (taux minimum)</b>					
. Non cadres (ARRCO)	<b>tranche 1</b>	3,00%		4,50%	
	<b>tranche 2</b>	8,00%		12,00%	
. AGFF (ARRCO)	<b>tranche 1</b>	0,80%		1,20%	
	<b>tranche 2</b>	0,90%		1,30%	
. Cadres : - ARRCO	<b>tranche A</b>	3,00%		4,50%	
- AGFF	<b>tranche A</b>	0,80%		1,20%	
- AGIRC	<b>tranche B</b>	7,70%		12,60%	
- AGFF	<b>tranche B</b>	0,90%		1,30%	
- Cadres supérieurs	<b>tranche C</b>	7,70%		12,60%	
- CET	<b>tranches A à C</b>	0,13%		0,22%	
- Prévoyance cadres	<b>tranche A</b>			1,50%	
- GMP (7)	<b>305,42 €/mois</b>	7,70%		12,60%	
- APEC (2)	<b>tranche B</b>	0,024%		0,036%	

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

S.M.I.C. mensuel	SMIC au
Nombre d'heures	01.01.10 (brut)
mensuelles	valeurs en euros
horaire base 35 h/semaine : soit 151 2/3 h	1 343,77
horaire base 39 h/semaine, soit 169 h	
et majoration de salaire à 10 %	1 512,70
ou bonification en repos	1 497,34
(si accord de branche)	
ou majoration de salaire à 25 %	1 535,73

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	

Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2010		
Nature	Forfait	Valeur réelle
1 repas / jour	4,35	
2 repas : 1 journée	8,70	
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	Forfait	Valeur réelle

\* Cf. tableau lettre Duo janvier 2010

(1) et sur 97% des cotisations patronales de retraite supplémentaire + prévoyance.  
 (2) A cette cotisation s'ajoute un versement forfaitaire annuel pour 2009 de 20,58 € dont 8,23 € pour le cadre et 12,35 € pour l'employeur à retenir sur la paie de mars.  
 (3) Pour dépt. Rhin - Moselle, cotis. suppl. de 1,60 % due s/ totalité du salaire.  
 (4) Non déductible.  
 (5) Deux formules depuis le 1er octobre 2007

Entreprises de plus de 19 salariés :

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

Entreprises de 1 à 19 salariés :

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

(7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 3 164,42 € / mois pour un temps plein.

**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 :
<b>Vélocycles</b>	<b>2 000 km</b>	de 2 001 à 5 000	<b>5 000</b>
. Vélocycles	0,254	(d x 0,0619) + 386	0,138
<b>Motos</b>	<b>3 000 km</b>	de 3 001 à 6 000	<b>6 000</b>
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
<b>Voitures</b>	<b>5 000 km</b>	de 5 001 à 20 000	<b>20 000</b>
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	
<b>Frais de nourriture</b>			
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	
<b>Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole</b>			
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 %		
<b>Mobilité professionnelle</b>			
Dans la limite de neuf mois, par jour	66,20	67,00	
<b>Transport</b>			
Voir barème fiscal ci-contre.			

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