

La formation... un outil à ne pas négliger



Vous êtes nombreux, chefs d'entreprises, et notamment chefs de TPE à rechercher des moyens pour motiver, valoriser, fidéliser votre personnel. Avez-vous pensé au plan de formation ?

Selon une enquête récente de l'AGEFOS-PME 39 % seulement des entreprises, toutes tailles confondues conçoivent des plans de formation et seulement 35 % des dirigeants de petites entreprises déclarent recourir à ce dispositif. C'est encore trop peu.

Pensez-vous, comme c'est trop souvent le cas, qu'il n'est réservé qu'aux grandes, voire très grandes entreprises ? Halte aux idées reçues. Le plan de formation est un outil à la disposition de tout chef d'entreprise.

Quel est le constat ?

Côté salarié : trop souvent des salariés formés dans des petites structures les quittent pour rejoindre des entreprises de taille plus importante faute de perspectives à moyen ou long terme. Cette absence de « plans de carrière », plans souvent liés à un plan de formation, est un obstacle majeur à la fidélisation des salariés. Il peut avoir pour conséquence directe un turnover important, toujours très déstabilisateur pour des TPE.



Côté employeur : il est souvent avancé qu'il est difficile, particulièrement dans les TPE, de remplacer un salarié pendant sa période de formation et que trouver au pied levé du personnel qualifié immédiatement opérationnel est souvent une gageure. Or l'absence d'un salarié pèse d'autant plus lourdement sur l'entreprise que son effectif est réduit.

Toujours selon cette étude de l'AGEFOS, la plupart des employeurs interrogés invoquent aussi le manque de temps pour justifier leur manque d'implication dans la formation de leurs salariés.

Il faut lever ces freins. N'hésitez plus, procédez à une analyse des besoins individuels et collectifs dans votre entreprise, définissez vos priorités et concevez un plan de formation, cohérent avec vos objectifs stratégiques.

Certes, le plan de formation a un coût : coût pédagogique, temps et salaires des stagiaires et charges sociales et fiscales y attendant, frais de déplacements et d'hébergement ...

Mais n'oubliez pas que certaines actions peuvent être financées par les organismes de formation auxquels vous versez annuellement vos contributions. N'oubliez pas non plus de vous renseigner auprès de vos organisations professionnelles pour ne pas passer à côté d'aides auxquelles vous pourriez prétendre.

Le plan de formation est non seulement un véritable outil d'amélioration de la compétitivité de votre entreprise mais aussi un outil de gestion de votre personnel.

Utilisez-le à bon escient !

Sommaire

FISCAL - Projet loi de finances pour 2011	Pages 2 – 3	ASSOCIATION . Associations financées par leur fédération régionale	Page 5
SOCIAL . Emploi des handicapés plus que quelques jours pour agir pour éviter de gros versements compensatoires . Projet loi de finances pour 2011 . Loi sur les retraites	Pages 3 – 4	ECHEANCIER	Page 5
		CHIFFRES CLES	Page 6

FISCAL

PROJET LOI DE FINANCES POUR 2011

Comme tous les ans, quelques jours avant l'arrivée du Beaujolais nouveau, le projet de loi de finances nouveau est

arrivé. Beaucoup des mesures phares ont été annoncées par les médias lors de la présentation au Conseil des Ministres du 29 septembre.

Nous vous exposons ci-après quelques unes des mesures fiscales importantes envisagées, mesures qui sont bien entendu susceptibles d'être modifiées jusqu'à l'adoption du texte définitif ; vous trouverez les mesures sociales dans notre rubrique sociale.

FISCALITE PERSONNELLE

- ✓ relèvement de 1,5 % des limites des tranches du barème de l'impôt applicable aux revenus 2010. Le taux de la tranche la plus élevée passerait à 41 % ;
- ✓ réduction de 10 % du montant de certaines réductions et crédits d'impôts. Beaucoup de niches fiscales étant concernées signalons que ne sont touchées, ni l'aide accordée pour les emplois à domicile, ni l'aide accordée pour les frais de garde des enfants de moins de 7 ans ;
- ✓ suppression du crédit d'impôt sur les intérêts des emprunts contractés pour l'acquisition de la résidence principale pour les offres de prêt émises à compter du 1^{er} janvier 2011 et pour les offres émises antérieurement si l'achat intervient après le 30 septembre 2011 ;
- ✓ modification des modalités d'imposition des contribuables qui changeront de situation matrimoniale en 2011 :
 - suppression de la troisième déclaration en cas de mariage ou de conclusion d'un PACS en cours d'année ;
 - possibilité pour les nouveaux époux ou nouveaux partenaires de choisir entre :
 - . une imposition commune sur toute l'année 2011 ;
 - . une imposition distincte sur toute l'année 2011.
- ✓ taxation des plus-values de cession de valeurs mobilières dès le 1^{er} euro de cession à compter du 1^{er} janvier 2011, taxation atténuée par la prise en compte sous certaines conditions des moins-values subies en 2010. Rappelons que le seuil de taxation était préalablement fixé à 25 830 €.
- ✓ suppression du crédit d'impôt sur les revenus distribués, crédit forfaitaire de 115 € pour une personne seule et 230 € pour un couple marié ;

- ✓ suppression de la réduction d'impôt (IR et ISF) en cas de souscription au capital de PME :
 - lorsque la société bénéficiaire accorde une garantie en capital aux souscripteurs ;
 - lorsque la société bénéficiaire a une activité immobilière ou financière ;
 - lorsque la société bénéficiaire produit de l'énergie photovoltaïque.
- ✓ relèvement du seuil d'imposition à l'ISF de 790 000 à 800 000 € et revalorisation des tranches de 1,5 %.

FISCALITE PROFESSIONNELLE

- ✓ nombreuses modifications apportées à la nouvelle CET (contribution économique territoriale), contribution qui a remplacé la taxe professionnelle disparue en 2010 ;
- ✓ suppression du plafonnement de la quote-part de frais et charges imposable au montant des frais réellement engagés dans le cadre du régime des sociétés mères et filles ;
- ✓ remboursement immédiat de la créance de crédit impôt recherche uniquement pour les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles et les entreprises ayant fait l'objet d'une procédure collective.

SOCIAL

EMPLOI DES HANDICAPES PLUS QUE QUELQUES JOURS POUR AGIR POUR EVITER DE GROS VERSEMENTS COMPENSATOIRES

On rappelle que la loi fait obligation aux entreprises d'au moins 20 salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés ou d'engager des mesures considérées comme équivalentes :

- accueil de stagiaires handicapés, à hauteur, au maximum, du tiers de l'obligation ;
- achat de fournitures ou prestations au secteur protégé, à hauteur, au maximum, de 50 % de l'obligation ;
- application d'un accord en faveur des handicapés ;
- versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Le plus souvent, les entreprises composent avec diverses de ces mesures et complètent, le cas échéant, par le versement d'une contribution complémentaire à l'AGEFIPH.

Mais encore trop d'entreprises n'engagent aucune mesure concrète en faveur de l'emploi des handicapés et se contentent de verser la contribution et/ou d'accueillir des stagiaires handicapés.

C'est principalement à elles que nous nous adressons aujourd'hui. Depuis la loi de 2007, leur situation est devenue **très pénalisante**.

En effet, lorsque l'utilisation d'une ou plusieurs des mesures ci-dessus ne permet pas de remplir l'obligation d'emploi en proportion de l'effectif de l'entreprise, le nombre de « bénéficiaires manquants » donne lieu au versement d'une contribution à l'Agefiph.



Pour les entreprises qui ont partiellement rempli leurs obligations par l'emploi direct d'un salarié handicapé, ou par des achats de fournitures ou prestations au secteur protégé, ou encore par l'application d'un accord en faveur des handicapés, la contribution se calcule par unité manquante à :

- ✓ 400 fois le SMIC pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- ✓ 500 fois le SMIC pour les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- ✓ 600 fois le SMIC pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Mais pour les entreprises qui n'ont pas engagé une de ces mesures en 2007, 2008, 2009 et 2010, et qui ont donc seulement versé la contribution AGEFIPH et/ou accueilli des stagiaires handicapés, la contribution est de 1 500 fois le SMIC.

Il ne reste que quelques semaines **avant le 31 décembre** pour prendre une bonne décision : prestation ESAT ? Contrat d'embauche d'un handicapé ?...

Attention : la déclaration d'emploi des handicapés est à souscrire avant le 15 février 2011. Elle doit être communiquée au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En cas de non déclaration, ou en cas de non satisfaction, totale ou partielle, à l'obligation d'emploi, l'entreprise encourt d'une part une pénalité **de 1 875 fois le SMIC** par bénéficiaire non employé et d'autre part l'interdiction de concourir aux marchés publics.

PROJET LOI DE FINANCES POUR 2011

Voici les principales mesures contenues dans le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2011.

- ✓ Le taux du forfait social, déjà passé de 2 % à 4 % au 1^{er} janvier 2010, passerait de 4 % **à 6 % au 1^{er} janvier 2011.**
- ✓ Le calcul de la réduction Loi Fillon serait annualisé ; pour l'instant, il se calcule mois par mois et peut donc varier de façon sensible d'un mois sur l'autre pour un même salarié, en fonction de sa situation.
- ✓ Actuellement l'assiette de la CSG-CRDS est minorée de 3 % au titre des frais professionnels : cette minoration cesserait de s'appliquer pour la partie du salaire annuel qui excède quatre plafonds de la sécurité sociale (138 480 € en 2010).
- ✓ Les taux de contribution sur les stock-options, actuellement de 10 % en part patronale et 2,5 % en part salariale, passeraient respectivement **à 14 % et 8 %.**
- ✓ Toute somme versée à un salarié, à raison de son activité professionnelle, par une personne qui n'est pas son employeur devient assujettie aux charges sociales **comme une rémunération**, sans considération de l'existence d'un lien de subordination. Par exception, les avantages monétaires ou les cadeaux reçus dans le cadre d'une activité commerciale ou en lien direct avec la clientèle, d'une valeur excédant 15 % du SMIC mensuel, seraient assujettis à une contribution forfaitaire de 20 % à la charge du tiers donneur.
- ✓ Les taux d'accident du travail devraient être relevés de 0,1 %.

LOI SUR LES RETRAITES

L'actualité brûlante sur le sujet n'a laissé personne indifférent !

Nous avons exposé dans ses grandes lignes ce qui n'était encore qu'un projet de loi dans **notre lettre de juillet-août**. Nous ne manquerons pas de revenir sur le sujet dès que le texte définitif sera publié, en précisant les modifications par rapport au texte initial.

ASSOCIATION

ASSOCIATIONS FINANCEES PAR LEUR FEDERATION REGIONALE

Une association régionale est financée par sa fédération qui lui verse des sommes provenant de l'Etat ou d'une collectivité

territoriale. Cette association doit-elle mentionner en annexe de ses comptes annuels la rémunération de ses trois plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés alors qu'elle même ne perçoit pas directement de subvention ?

La Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) a déjà précisé que les associations adhérentes d'une fédération recevant des subventions d'autorités administratives par l'intermédiaire de celle-ci d'un montant supérieur à 153 000 euros ont l'obligation de nommer un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant.

Concernant la publication de la rémunération, la CNCC considère que si les subventions perçues par l'association régionale, par le biais de l'association nationale, répondent aux dispositions de l'article 20 de la loi du 23 mai 2006, c'est-à-dire qu'elles émanent de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, elles sont à comptabiliser pour le montant global en subventions perçues au titre de l'exercice, même si l'association régionale ne reçoit pas **directement** ces subventions de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.

Dès lors, si une association régionale perçoit, dans ce contexte, plus de 50 000 euros de subventions par le biais de sa fédération et a un budget supérieur à 150 000 euros, elle doit publier dans l'annexe légale la rémunération des trois plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés ainsi que leurs avantages en nature.

ECHÉANCIER DE DECEMBRE 2010

- Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de novembre 2010.
Déclaration et paiement des prélèvements sociaux sur les dividendes et/ou intérêts de comptes courants et éventuellement du prélèvement forfaitaire libératoire sur ces mêmes revenus (*dans les 15 premiers jours du mois suivant celui du paiement des revenus*).
- 05.12.2010 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et POLE EMPLOI afférentes aux salaires de novembre 2010.
- 08.12.2010 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de novembre 2010.
- 11.12.2010 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de novembre 2010.
- 15.12.2010 :** Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 août 2010 : liquidation et paiement du solde de l'impôt et règlement du solde de la contribution additionnelle (ou contribution sociale de 3,3 %) d'impôt sociétés sous déduction de l'acompte versé le 15 septembre 2010.
Entreprises de plus de 9 salariés et moins de 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et POLE EMPLOI afférentes aux salaires du mois de novembre 2010.
CET : paiement du solde 2010 et paiement le cas échéant de l'acompte de cotisation minimale sur la valeur ajoutée.
- 31.12.2010 :** Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2010 : dépôt de la déclaration des résultats et des documents annexes.
Versement de la contribution à l'effort construction de 0,45 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés.
Date limite de dépôt des réclamations au titre des impôts locaux (taxes professionnelle, foncière, ...) mis en recouvrement en 2009 et des autres impôts mis en recouvrement, notifiés ou versés en 2009.
Déclaration rectificative en cas d'omission ou d'inexactitude dans la déclaration des commissions, honoraires, courtages, relative à l'année 2009.

	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	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	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	121,38	121,04	121,32	121,23			
. Hausse sur 12 mois	1,1%	1,3%	1,6%	1,7%	1,6%	1,5%	1,7%	1,4%	1,6%			
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	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	0,4460	0,5830	0,6400	0,6180	0,7830		
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	0,3462	0,3346	0,3434	0,3453	0,3386	0,3489	0,4768	0,4199	0,4431	0,6967		

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 2010	
Sécurité sociale		Base					
. C.R.D.S. et C.S.G.	97% salaire +(1)	2,90%	(4)			- mensuel 2 885	
. C.S.G. déductible	97% salaire +(1)	5,10%				- annuel 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%		horaire base 35 h/semaine : soit 151 2/3 h 1 343,77	
. - 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%		horaire base 39 h/semaine, soit 169 h	
. Réduction FILLON	cot. patronale		(5)			et majoration de salaire à 10 % 1 512,70	
	cot. patronale					ou bonification en repos 1 497,34	
						(si accord de branche)	
						ou majoration de salaire à 25 % 1 535,73	
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%			

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
2007	1385	1435	1443	1474
2008	1497	1562	1594	1523
2009	1503	1498	1502	1507
2010	1508	1517		

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		Valeur réelle

ATTENTION ! votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

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.