



LES TRAVAILLEURS SENIORS DANS L'ECONOMIE

Dans les années à venir, une vague historique de départs à la retraite devrait mettre les économies de nombreuses nations face au défi majeur que représente une perte de talents à grande échelle.

On ne saurait dire encore quelles seront exactement les conséquences concrètes de ces événements démographiques dans le milieu de travail. Les employeurs qui s'efforceront d'exploiter au mieux les connaissances et les compétences de leurs travailleurs seniors jouiront sans aucun doute d'un avantage compétitif.

Une enquête réalisée l'an passé dans les pays du G7 a montré que 41 % des salariés de 50 ans et plus espèrent partir à la retraite dans les cinq prochaines années.

L'enquête met aussi en lumière le décalage entre d'une part ce que désirent les salariés « anciens », et d'autre part la réalité à laquelle ils sont confrontés dans leur milieu de travail.

Les actifs seniors souhaitent souvent plus de flexibilité dans l'organisation du travail, comme la possibilité de travailler à temps partiel ou à domicile. Et ils ne veulent pas sacrifier leurs droits à prestations s'ils choisissent de continuer d'exercer leur emploi au-delà de la retraite.

Les gouvernements français successifs depuis 2003 ont une approche différente de l'emploi des seniors ; la préoccupation apparente porte principalement sur la sécurisation du système de retraite français. Les moyens mis en place sont :

- . L'allongement de la durée de cotisation (*de 160 trimestres aujourd'hui à 164 en 2012*) ;
- . L'augmentation des cotisations (*en moyenne de + 0,3 % de 2009 à 2011*).

L'âge de départ à la retraite devrait être maintenu à 65 ans mais seulement 40 % des seniors arrivent à l'âge de la retraite en étant encore au travail. Pour augmenter ce taux d'activité, Le gouvernement envisage d'harmoniser le régime fiscal et social des licenciements et des départs en

retraite. Cela pourrait passer par une fiscalisation des indemnités de licenciement qui pour l'instant sont exonérées de cotisations et donc souvent privilégiées. Entre 1995 et 2005, le nombre de salariés âgés qui ont quitté leur entreprise sans utiliser le système de départ à la retraite a ainsi bondi de 44 %.

Quel que soit le mode de rupture du contrat, un plafond commun d'exonération pourrait donc être imposé dans l'avenir pour éviter le recours trop important aux licenciements. Parce qu'ils ont été licenciés, près de 400.000 français âgés de plus de 57 ans et demi sont actuellement indemnisés par l'assurance-chômage, tout en étant dispensés de recherche d'emploi !

Plus fort à deux !

SOMMAIRE

FISCAL

| | |
|---|---|
| . Dividendes – Prélèvement libératoire – Prélèvements sociaux | 1 |
| . BNC : Bonus – Malus | 1 |
| . Loi de modernisation de l'économie | 1 |

SOCIAL

| | |
|---|---|
| . Chef d'entreprise et CESU / Licenciement | 2 |
| . Retraite et durée d'assurance | 2 |
| . Loi de modernisation de l'économie – volet social | 2 |
| . Rupture conventionnelle | 3 |
| . Temps de travail et démocratie sociale | 3 |
| . CNIL / Non-cadres et sommes isolées | 4 |
| . Rupture abusive de période d'essai | 5 |

AGRICOLE

| | |
|--|---|
| . Dispense d'assujettissement à l'IS des SCA | 5 |
|--|---|

BENEFICES NON COMMERCIAUX

| | |
|------------------------------------|---|
| . Professions libérales et tutorat | 5 |
|------------------------------------|---|

ASSOCIATION

| | |
|---|---|
| . Association fiscalisée et reçus fiscaux | 6 |
|---|---|

ECHEANCIER

6

CHIFFRES CLES

7

FISCAL

DIVIDENDES PRELEVEMENT LIBERATOIRE PRELEVEMENTS SOCIAUX

Une instruction publiée pendant l'été est venue commenter les modalités d'imposition des dividendes au prélèvement libératoire et aux prélèvements sociaux (*voir notre lettre de décembre 2007*). En raison de sa parution tardive, l'instruction accorde des reports de délais.

DIVIDENDES SOUMIS AU PRELEVEMENT LIBERATOIRE DE 18 %

Ainsi pour l'ensemble des revenus distribués entre le 1^{er} janvier et le 31 août, l'option pour le prélèvement libératoire pouvait être exercée postérieurement à la date de perception et au plus tard le 31 août.

DIVIDENDES IMPOSABLES AU BAREME PROGRESSIF DE L'IMPOT SUR LE REVENU

Nous vous rappelons que le prélèvement à la source des prélèvements sociaux est systématique à partir de 2008 pour tous les particuliers qui perçoivent des dividendes. La date limite de déclaration et de paiement des prélèvements sociaux sur les dividendes non soumis au prélèvement libératoire versés entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2008 est fixée au 15 septembre 2008.

BNC : BONUS – MALUS

Pour les titulaires de BNC :

- le malus applicable aux voitures particulières les plus polluantes appelé aussi écopastille est déductible des résultats professionnels dès lors qu'il a été acquitté au cours de l'année et se rapporte à un véhicule inscrit à l'actif.

- le bonus perçu à l'occasion de l'achat d'un véhicule non polluant constitue quant à lui une recette imposable l'année de sa perception mais peut bénéficier sur option d'un étalement de l'imposition.

LOI DE MODERNISATION DE L'ECONOMIE

Cette loi adoptée définitivement le 23 juillet comporte de nombreuses mesures fiscales et sociales.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des mesures fiscales les plus importantes :

- ✓ Relèvement du seuil d'application du régime des micro-entreprises à compter de 2009, soit :
 - 80 000 € pour les ventes ;
 - 32 000 € pour les prestations de services.
- ✓ Possibilité à compter du 1^{er} janvier 2009 pour les contribuables relevant du régime fiscal des micro-entreprises, sous réserve que le montant des revenus du foyer fiscal n'excède pas certaines limites, d'opter d'une part pour un régime micro social et d'autre part pour un versement fiscal libératoire. Ces deux options leur permettront de régler charges sociales et impôt sur le revenu au moyen de prélèvements forfaitaires calculés en pourcentage du chiffre d'affaires.
- ✓ Possibilité pour les SA, SAS et SARL non cotées, créées depuis moins de cinq ans, et dont le capital et les droits de vote sont détenus à hauteur de 50 % au moins par des personnes physiques (34 % au moins devant être détenus par des dirigeants de la structure) d'opter pour le régime des sociétés de personnes ; l'intérêt principal étant en matière d'appréhension des déficits.
- ✓ Extension du bénéfice de la réduction d'ISF prévue en faveur des dons à certains organismes aux dons effectués au profit des fondations universitaires et partenariales.

SOCIAL

CHEF D'ENTREPRISE ET CESU

(Chèque Emploi Service Universel)

Le CESU, dont le bénéfice était initialement réservé aux salariés, a été, à compter de 2007, étendu aux chefs d'entreprises et aux mandataires sociaux.

En ce qui concerne le « CESU préfinancé », nominatif et à valeur prédéfinie (comme un chèque restaurant), cette extension est soumise à la condition qu'il bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.

Nous vous rappelons que le CESU préfinancé est un titre qui est financé pour partie par l'entreprise et qui est remis aux salariés pour leur permettre de régler des prestations de services à la personne (employée de maison, assistante maternelle, garderie ...).

L'aide financière de l'entreprise est exonérée de charges sociales, CSG CRDS et d'impôt sur le revenu. Le salarié bénéficie en outre du crédit d'impôt ou de la réduction d'impôt pour les emplois à domicile sur la fraction des dépenses qui reste à sa charge.

Mais peut-on mettre en place des CESU préfinancés lorsque l'entreprise n'a pas de salarié ?

L'Administration fiscale, après avoir, dans un premier temps, conclu que le CESU préfinancé n'était pas utilisable, vient de se raviser et de décider qu'il était utilisable sans condition.

Ainsi est-il désormais possible pour les entrepreneurs individuels de s'allouer une aide et de déduire cette charge de son bénéfice imposable dans la limite de 1 830 € par an.

Nous vous invitons vivement à vous intéresser à ce dispositif très avantageux.

LICENCIEMENT

La récente loi de modernisation du marché du travail a posé le principe d'une indemnité légale uniforme quel que soit le motif du licenciement. Un décret devait en fixer le montant ; c'est chose faite : l'indemnité légale de licenciement vaut désormais 1/5^e d'un mois de salaire par

année d'ancienneté pour les dix premières plus 1/3 d'un mois de salaire pour les années au-delà. Comme nous vous l'avions annoncé dans notre lettre de l'été, c'est donc bien le double du calcul précédent.

RETRAITE ET DUREE D'ASSURANCE

Une lettre interministérielle puis une circulaire de la CNAV viennent de rappeler les conditions d'obtention d'une retraite à taux plein à compter de janvier 2009.

CALENDRIER DES CONDITIONS ACTUELLES

Vous trouverez ci-dessous le tableau de correspondance entre l'année de naissance et le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

| Année de naissance du salarié | Nombre de trimestres de travail |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Avant 1949 | 160 |
| 1949 | 161 |
| 1950 | 162 |
| 1951 | 163 |
| 1952 | 164 |

La possibilité qui existait déjà pour les salariés justifiant d'une « longue carrière » d'un départ anticipé à la retraite avant 60 ans est aménagée pour tenir compte de ce rallongement de la durée de cotisation.

ET POUR L'AVENIR ?

Les textes fixent les conditions de cotisation et de départ en retraite jusqu'en 2012. La durée applicable au-delà pour les salariés nés en 1953 et ultérieurement devrait faire l'objet d'un autre décret publié avant juillet 2012. On précise que ces conditions seraient celles applicables aux salariés nés en 1952.

LOI DE MODERNISATION DE L'ECONOMIE – VOLET SOCIAL

Ce texte a été définitivement adopté fin juillet. Au titre des mesures sociales, on peut noter les points suivants :

DEPASSEMENT DE SEUILS EN 2008, 2009 ET 2010

La loi a adouci les conséquences des franchissements des seuils d'effectifs.

1/ Dépassement du seuil de 20 salariés :

- assujettissement progressif au taux majoré de la formation continue sur six ans au lieu de trois, selon un coefficient à fixer par décret ;
- bénéfice pendant trois ans du bénéfice de la déduction patronale majorée pour heures supplémentaires de 1,50 € au lieu de 0,50 € ;
- bénéfice de l'exonération de la cotisation FNAL de 0,40 % pendant trois ans après l'année du franchissement, puis, application pendant les trois années suivantes d'un taux croissant : 0,10 %, 0,20 % et 0,30 % et donc application du taux plein de 0,40 % à compter de la septième année seulement.

2/ Dépassement du seuil de 11 salariés :

- maintien de l'exonération des charges sociales sur les salaires des apprentis, à l'exception des cotisations accident du travail et maladies professionnelles.

3/ Dépassement du seuil des 19 salariés :

- bénéfice maintenu pendant trois ans de la formule « réduction Loi Fillon » prévue pour les entreprises de moins de 20 salariés, formule plus favorable que celle applicable aux entreprises de plus de 19 salariés.

MICRO-SOCIAL POUR MICRO-BIC ET MICRO-BNC

Nous vous renvoyons à la lecture de notre rubrique fiscale.

DECLARATION COMMUNE DES REVENUS

Cette déclaration sera, sauf exception, supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010. Les services fiscaux communiqueront les informations nécessaires à l'URSSAF.

PLAN D'EPARGNE SALARIALE

Tout plan d'épargne d'entreprise doit prévoir désormais la possibilité d'acquérir des parts de fonds investis dans des entreprises solidaires. Les nouveaux plans doivent inclure cette mention, et les anciens doivent être modifiés en conséquence avant le 1^{er} janvier 2010.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Nous avons évoqué ce nouveau mode de rupture du contrat de travail dans notre lettre de l'été. La convention devant être homologuée par la Direction du travail, il est nécessaire de respecter un formalisme écrit et de remplir un imprimé dont vous trouverez le modèle sur Internet.

Attention, il existe un imprimé spécial pour le licenciement d'un salarié protégé, la rupture ne devant plus être homologuée par la Direction du travail mais simplement autorisée par l'Inspecteur du travail.

TEMPS DE TRAVAIL ET DEMOCRATIE SOCIALE

La loi « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » vient d'être publiée. Outre une partie importante consacrée à la représentativité syndicale et à la négociation collective, sur laquelle nous ne nous étendons pas ici, cette loi comporte un volet aux conséquences pratiques immédiates sur le temps de travail. C'est un texte très dense dont voici un aperçu.

CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent est désormais fixé par convention ou accord collectif d'entreprise et, à défaut, par décret.

Il devient possible à l'employeur d'imposer à ses salariés la réalisation d'heures au-delà du contingent sans autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail. Mais l'avis des représentants du personnel reste requis.

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Exit le « Repos compensateur obligatoire ». Ce dispositif est abrogé et remplacé par la « Contrepartie obligatoire en repos ». Applicable aux heures réalisées au-delà du contingent annuel, elle est de 50 % pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, et de 100 % pour les autres.

CONVENTIONS DE FORFAIT

L'accent est mis sur l'obligation de rédiger ces conventions par écrit.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait sur l'année, en heures ou en jours, suppose qu'elle soit prévue par un accord d'entreprise, d'établissement, ou de branche.

La durée du forfait annuel en jours reste fixée à 218 jours ; mais cette limite peut être dépassée par renonciation du salarié à tout ou partie de ses jours de repos. L'accord individuel doit fixer le nombre de jours maximum,

compatible avec les dispositions légales sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire, les jours fériés chômés dans l'entreprise et les congés payés. Si l'accord ne prévoit rien, on applique le maximum légal de 235 jours. La rémunération de ces jours supplémentaires est majorée d'au moins 10 %.

Tout titulaire d'un forfait en jour bénéficie d'un entretien annuel individuel.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Aux régimes de modulation, d'organisation du travail par cycles, de réduction du temps de travail par attribution de jours de repos et de modulation du travail à temps partiel se substitue un régime unique d'aménagement du temps de travail. Les accords en cours sur la base des anciennes modalités sont maintenus.

Dans le nouveau régime, la répartition du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année sera mise en place par accord d'entreprise, d'établissement, de branche ou, à défaut, par décret. L'employeur pourra lui-même organiser le travail sur plusieurs semaines dans les entreprises fonctionnant en continu.

CONGES PAYES

Il suffit désormais de dix jours de travail, contre un mois précédemment, pour acquérir un droit à congé payé.

COMMISSION NATIONALE « INFORMATIQUE ET LIBERTES »

La CNIL vient de présenter son rapport 2007 d'activité. Il fait apparaître une activité encore en forte augmentation, après une année 2006 déjà remarquable. Notons les hausses :

- du nombre de plaintes reçues, +25 % ;
- du nombre de délibérations, +32 % ;
- du nombre de contrôles, +21 %.

La CNIL a adressé cent une mises en demeure, cinq avertissements, et prononcé neuf sanctions financières pour un montant total de 175 000 €.

Elle s'intéressera en 2008 à la protection des données personnelles dont la gestion est souvent externalisée dans un cadre de mondialisation globale des services.

Elle va également promouvoir la mise en place d'une labellisation des produits et procédures garantissant un bon

niveau de protection des données personnelles. Cela permettra leur identification plus facile par les utilisateurs.

NON-CADRES ET SOMMES ISOLEES

La notion de sommes isolées existe depuis longtemps au regard des cotisations de retraite complémentaire des cadres. Elle recouvre l'ensemble des sommes versées lors de la rupture du contrat ou postérieurement (*indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, de congés payés, rappels de salaire, gratification...*). Celles-ci, contrairement aux salaires courants, sont soumises aux cotisations AGIRC dans les limites suivantes :

- si la rémunération « normale » de l'intéressé n'atteint pas la limite supérieure de la TA, la somme isolée sert d'abord à combler cet écart.

Pour le complément, ou si la TA est déjà complète :

- si la rémunération annuelle de l'intéressé n'atteint pas la limite inférieure de la tranche C, la somme isolée est soumise à cotisation au taux de la tranche B dans la limite de 7 plafonds de sécurité sociale ;
- lorsque la rémunération a atteint la limite inférieure de la tranche C, la somme isolée est soumise à cotisation au taux de la tranche B dans la limite de 3 plafonds et, le cas échéant, au taux de la tranche C dans la limite de 4 plafonds supplémentaires.

Il n'existait rien de tel pour les non-cadres. Les cotisations de retraite étaient calculées sur la Tranche 1 et la Tranche 2. Le principe de somme isolée n'existant pas pour eux, la partie de la rémunération excédant éventuellement la Tranche 2 échappait aux cotisations.

Au 1^{er} janvier 2009, une assiette spécifique non-cadres « sommes isolées » entrera en vigueur dans les limites suivantes :

- si la rémunération « normale » de l'intéressé n'atteint pas la limite supérieure de la T1, la somme isolée servira d'abord à combler cet écart.

Pour le complément, ou si la T1 est déjà complète, la somme isolée sera soumise à cotisation aux taux de la T2, dans la limite de 2 plafonds de sécurité sociale.

RUPTURE ABUSIVE DE PERIODE D'ESSAI

La période d'essai peut être rompue par l'une ou l'autre des parties au contrat de travail sans préavis ni indemnité et sans qu'il soit besoin de la motiver, nous dit la loi.

Cela laisse-t-il toute liberté ?

Non, nous rappelle la Cour de cassation dans un arrêt récent mais qui illustre une jurisprudence constante : si la rupture du préavis n'a pas à être motivée par l'employeur, le motif doit exister et être en relation avec le salarié. En

effet, la période d'essai permet à l'employeur de juger des aptitudes professionnelles de l'intéressé. Une rupture de la période d'essai pour un autre motif constitue un abus de droit.

AGRICOLE : DISPENSE D'ASSUJETTISSEMENT A L'IS DES SCA

Actuellement, les sociétés civiles agricoles (SCEA, GAEC, GFR, EARL) qui exercent une activité commerciale accessoire de production d'électricité d'origine photovoltaïque ou éolienne relèvent en principe obligatoirement de l'Impôt sur les sociétés (IS) pour l'ensemble de leurs bénéfices.

Toutefois en cas de pluralité d'activités non agricoles (*production d'électricité et autres activités commerciales*) il est possible de pouvoir bénéficier de la dispense d'IS à condition que les recettes de ces activités n'excèdent pas, au titre de l'année civile précédant l'ouverture de l'exercice, les deux seuils suivants :

- ✓ d'une part, les recettes de l'ensemble des activités non agricoles (*production d'électricité et autres activités non agricoles*) ne doivent excéder ni 50 % des recettes agricoles ni 100 000 € ;
- ✓ d'autre part, les recettes des activités agricoles hors production d'électricité ne doivent excéder ni 30 % des recettes agricoles ni 50 000 €.

Attention ces montants s'apprécient remboursement de frais inclus et taxes comprises et le dépassement de l'un de ces seuils entraîne automatiquement l'assujettissement à l'IS.

Cette mesure entre en vigueur pour les exercices clos à compter du 1^{er} janvier 2008.

BENEFICES NON COMMERCIAUX : PROFESSIONS LIBERALES ET TUTORAT

La convention de tutorat est le contrat par lequel le cédant d'une entreprise s'engage à réaliser une prestation temporaire au bénéfice de son cessionnaire pour lui transmettre son expérience professionnelle, soit bénévolement, soit moyennant rémunération.

Ce dispositif jusqu'alors réservé aux artisans et aux industriels, s'ouvre à compter du 1^{er} janvier 2009 aux professionnels libéraux.

La convention, qui doit être conclue dans les 60 jours suivant la date de cession de l'entreprise, doit comporter tous les éléments qui caractérisent la prestation de tutorat : durée, actions à engager, modalités pratiques, éventuellement salaire et (*ou*) remboursement de frais.

Pendant la réalisation de la prestation, le tuteur rémunéré reste affilié aux régimes de sécurité sociale dont il relevait avant la cession. Quant au tuteur bénévole, il bénéficie d'une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à la charge du repreneur.

ASSOCIATION FISCALISEE ET RECUS FISCAUX

D'un point de vue fiscal, une activité est considérée comme étant d'intérêt général, si elle répond aux trois conditions cumulatives suivantes :

Une association fiscalisée, malgré une gestion désintéressée, n'est pas habilitée à émettre des reçus fiscaux ouvrant droit à réduction d'impôt au profit de ses donateurs.

En effet, pour émettre des reçus fiscaux pour les dons perçus, une association doit exercer une activité d'intérêt général.

- être gérée de façon désintéressée ;
- ne pas être lucrative (ou fiscalisée) ;
- ne pas s'exercer au profit d'un nombre restreint de personnes.

LES ECHEANCES D'OCTOBRE 2008

Délai variable : Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de septembre 2008 ou du troisième trimestre.

05.10.2008 : 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 septembre 2008.

08.10.2008 : Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de septembre 2008.

11.10.2008 : Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de septembre 2008.

15.10.2008 : Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2008 : liquidation et paiement du solde de l'impôt et règlement du solde des contributions complémentaires d'impôt sociétés sous déduction de l'acompte versé le 15 juin 2008.

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 septembre 2008 ou du troisième trimestre.
Tous employeurs : versement des cotisations de retraite du troisième trimestre 2008.

31.10.2008 : Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2008 : 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 2008 | | | | | | | | | | | | |
| . S.M.I.C. horaire euros | 8,44 | 8,44 | 8,44 | 8,44 | 8,63 | 8,63 | 8,71 | 8,71 | 8,71 | | | |
| . Minimum garanti euros | 3,21 | 3,21 | 3,21 | 3,21 | 3,28 | 3,28 | 3,31 | 3,31 | 3,31 | | | |
| INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2008 | | | | | | | | | | | | |
| . Indice des prix | 117,56 | 117,81 | 118,70 | 119,10 | 119,73 | 120,17 | 119,92 | | | | | |
| . Hausse sur 12 mois | 2,8% | 2,8% | 3,2% | 3,0% | 3,3% | 3,6% | 3,6% | | | | | |
| TAUX D'INTERETS | | | | | | | | | | | | |
| . Taux d'intérêt légal | 3,99 | 3,99 | 3,99 | 3,99 | 3,99 | 3,99 | 3,99 | 3,99 | 3,99 | | | |
| . Taux de base bancaire | 6,60 | 6,60 | 6,60 | 6,60 | 6,60 | 6,60 | 6,60 | 6,60 | 6,60 | | | |
| . Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR) | 4,2000 | 4,1820 | 4,3050 | 4,3690 | 4,3880 | 4,4710 | 4,4720 | 4,4880 | | | | |
| . Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens) | 4,0097 | 4,0291 | 4,0845 | 3,9831 | 4,0104 | 3,9871 | 4,1924 | 4,2996 | | | | |

| Cotisations sur salaires bruts au 01.01.08 | Cotisations à la charge du Salarié | | Cotisations à la charge de l'Employeur | |
|---|------------------------------------|--------|--|--------|
| | Base | | | |
| Sécurité sociale | | | | |
| . C.R.D.S. et C.S.G. | 97% salaire +(1) | 2,90% | (4) | |
| . C.S.G. déductible | 97% salaire +(1) | 5,10% | | |
| . Assurance maladie | salaire total | 0,75% | (3) | 12,80% |
| . Contrib. de Solidarité autonomie | salaire total | | | 0,30% |
| . Ass. vieillesse plafonnée | tranche A | 6,65% | | 8,30% |
| . Ass. vieillesse non plafonnée | salaire total | | | 1,60% |
| . Assurance veuvage | salaire total | 0,10% | | |
| . 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) | 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% | |

- (1) CRDS sur 97% des cotisations patronales de retraite supplémentaire + prévoyance.
 (2) A cette cotisation s'ajoute un versement forfaitaire annuel pour 2008 de 19,97 € dont 7,99 € pour le cadre et 11,98 € pour l'employeur à retenir sur la paie de mars.
 (3) Pour dépt. Rhin - Moselle, cotis. suppl. de 1,65% 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 : 36 876 € / an pour un temps plein présent toute l'année.

| Plafond de Sécurité Sociale 2008 | |
|----------------------------------|--------|
| - mensuel | 2 773 |
| - annuel | 33 276 |

| S.M.I.C. mensuel | SMIC au |
|---|------------------|
| Nombre d'heures | 01.05.08 (brut) |
| mensuelles | 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 % ou bonification en repos (si accord de branche) | 1 487,09 |
| ou majoration de salaire à 25 % | 1 471,99 |
| | 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 | | | |

| Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2008 | | |
|--|---------|---------------|
| selon circulaire Acoess 2007-131 | | |
| Nature | Forfait | Valeur réelle |
| 1 repas / jour | 4,25 | |
| 2 repas : 1 journée | 8,50 | |
| 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 2008

ATTENTION ! votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

| Barème fiscal des indemnités kilométriques 2007 | | | |
|---|-----------|---------------------|-----------|
| Véhicule : | Jusqu'à : | de à | Plus de : |
| . Vélocycles et scooters | 2 000 km | de 2 001 à 5 000 | 5 000 |
| | 0,247 | (d x 0,059) + 376 | 0,134 |
| . Motos | 3 000 km | de 3 001 à 6 000 | 6 000 |
| de 50 à 125 cm3 | 0,309 | (d x 0,077) + 696 | 0,193 |
| 3 CV 4 CV 5 CV | 0,367 | (d x 0,065) + 906 | 0,216 |
| plus de 5 CV | 0,475 | (d x 0,061) + 1 242 | 0,268 |
| . Voitures | 5 000 km | de 5 001 à 20 000 | 20 000 |
| 3 CV et - | 0,376 | (d x 0,225) + 758 | 0,263 |
| 4 CV | 0,453 | (d x 0,254) + 998 | 0,304 |
| 5 CV | 0,498 | (d x 0,278) + 1 100 | 0,333 |
| 6 CV | 0,521 | (d x 0,293) + 1 140 | 0,350 |
| 7 CV | 0,545 | (d x 0,309) + 1 180 | 0,368 |
| 8 CV | 0,575 | (d x 0,328) + 1 238 | 0,390 |
| 9 CV | 0,590 | (d x 0,342) + 1 240 | 0,404 |
| 10 CV | 0,621 | (d x 0,364) + 1 283 | 0,428 |
| 11 CV | 0,633 | (d x 0,381) + 1 260 | 0,444 |
| 12 CV | 0,666 | (d x 0,397) + 1 343 | 0,464 |
| 13 CV et + | 0,667 | (d x 0,412) + 1 323 | 0,478 |

| Remboursement forfaitaire des frais professionnels 2008 | |
|---|------------------------|
| (limite d'exonération SS) | |
| selon circulaire Acoess 2007-132 | |
| Frais de nourriture | |
| Indemnité de restauration sur le lieu de travail | 5,50 |
| Indemnité de repas en cas de déplacement professionnel | 16,40/repas |
| Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier | 8,00 |
| Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole | |
| Nourriture | 16,40/repas |
| Logement et petit déjeuner : | |
| . Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne | 58,70 |
| . Autres départements | 43,50 |
| 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 | 65,20 |
| Transport | |
| Voir barème fiscal ci-contre. | |

Attention : Ces chiffres constituent des limites d'exonération. Votre convention collective peut prévoir des remboursements supérieurs.

d* = distance parcourue à titre professionnel sur l'année,