

Reprise ou faux départ ?

E

n cette rentrée post estivale, les prévisions sont pour le moins hésitantes :

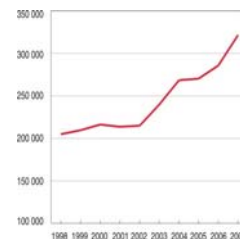


- ☞ la grippe H1N1 deviendra-t-elle la pandémie que redoutent certains ou n'est-elle qu'une nouvelle « bulle » qui comme les autres finira par exploser sans dommages significatifs ?
- ☞ la reprise est-elle vraiment là, ou s'agit-il d'un simple rebond destiné, comme tous ses congénères à retomber, comme un soufflé trop tardivement dégusté ?

En matière économique, nous pensons résolument que l'optimisme est de rigueur, ce qui est l'occasion de vous transmettre quelques éléments de l'analyse actuelle d'un économiste réputé, Marc TOUATI.

Au terme de son analyse macro-économique, il considère que le plus bas a été atteint et que les signes positifs de l'économie mondiale laissent espérer que la reprise va bel et bien démarrer :

- ☞ la crise financière aux conséquences sans précédent a entraîné une crise de confiance, qui a elle-même engendré une crise économique énorme ;
- ☞ mais à l'inverse de 1929, les Etats ont réagi fort vite, et de manière coordonnée ;
- ☞ les prix du pétrole et des matières premières sont revenus à des niveaux relativement faibles ;
- ☞ les banques ont été sauvées des deux côtés de l'Atlantique ;
- ☞ les relances budgétaires sont extrêmement massives (5 000 milliards de dollars pour la planète !) ;
- ☞ les Etats-Unis, moteur de la croissance semblent sortir de la crise : la récession est terminée, l'investissement repart, le krach immobilier touche son plus bas, la confiance des ménages revient, ...



Sans doute pourrait-on énoncer autant de signaux négatifs (le déficit public abyssal et l'énormité de la dette en France par exemple) mais nous avons décidé de regarder la bouteille à moitié pleine !

La macro-économie s'améliore donc mais à notre niveau individuel, les conséquences de cette crise sont loin d'être terminées. Elles peuvent même être dramatiques.

Il faut être vigilant et réactif, plus que jamais !

Nous sommes à votre disposition pour échanger sur votre situation personnelle, pour additionner nos compétences et pour vous donner nos meilleurs conseils.

Sommaire

FISCAL . TVA à 5,5 % dans la restauration : précision sur la nouvelle contribution	Page 2	SOCIAL . Harmonisation des modalités de calcul des effectifs . Formation continue : mesures de faveur pour 2008, 2009 et 2010 . Négociation sur l'emploi des seniors : il y a urgence à négocier . Interdiction du travail dominical : élargissement des dérogations . Aide forfaitaire HCR	Pages 3 à 5
BENEFICES NON COMMERCIAUX . BNC, barème kilométrique et intérêts d'emprunt	Pages 2 - 3		
ASSOCIATION . Extension du champ des conventions réglementées	Page 3	ECHENCIER	Page 5
		CHIFFRES CLES	Page 6

FISCAL

TVA A 5,5 % DANS LA RESTAURATION : PRECISION SUR LA NOUVELLE CONTRIBUTION

Comme annoncé dans notre lettre de l'été, le bénéfice du taux réduit de TVA s'est accompagné de la création d'une contribution annuelle sur les ventes de produits alimentaires à consommer sur place ou à emporter :

Cette contribution qui sera égale à 0,12 % de la fraction du chiffre d'affaires supérieure à 200 000 € va s'appliquer sur la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2012.

Pour les années 2009 et 2012, il n'est pas prévu de réduction prorata temporis du seuil des 200 K€. Ainsi, la taxe est due si le chiffre d'affaires du 2^{ème} semestre 2009 est supérieur à 200 K€.

Elle devra être déclarée et liquidée annuellement sur la déclaration de chiffre d'affaires servant à liquider la TVA et les taxes assimilées.

Les redevables qui déposent des déclarations CA3 devront la déclarer sur l'annexe 3310A à la déclaration CA3 déposée, soit au titre du mois de mars 2010, soit au titre du 1^{er} trimestre 2010. Dans tous les cas, elle devra donc être réglée en avril 2010.

Les redevables qui relèvent du régime simplifié devront, quant à eux, liquider la taxe sur la déclaration annuelle CA12.

BENEFICES NON COMMERCIAUX

BNC, BAREME KILOMETRIQUE ET INTERETS D'EMPRUNT

Le barème kilométrique mis à disposition par l'Administration fiscale en cas d'option pour une déduction forfaitaire des frais d'automobile couvre la plupart des frais engagés pour l'usage et l'entretien du véhicule.

Il n'inclut toutefois pas les intérêts d'emprunts contractés pour son acquisition.

Rappelons que ce n'est que lorsqu'un bien est inscrit au registre des immobilisations que les intérêts d'emprunts souscrits en vue de son acquisition ou sa conservation sont déductibles.

Cette règle s'applique systématiquement y compris au véhicule pour lequel le contribuable aurait exercé l'option pour la déduction forfaitaire.

Bien entendu, il ne pourra pas pour autant soustraire de son bénéfice imposable des amortissements en plus des indemnités forfaitaires ; ces dernières ayant vocation à couvrir notamment la dépréciation du véhicule.

L'inscription au registre des immobilisations aura pour seul objet le calcul « pro forma » des amortissements, de telle sorte que la sortie du véhicule du registre des immobilisations, quel qu'en soit le motif, donne lieu au calcul d'une plus-value professionnelle imposable.

Cette plus-value, en cas de vente du véhicule, est égale à la différence entre le prix de vente, et la valeur initiale du véhicule, nette des amortissements calculés. En l'absence de vente (transfert dans le patrimoine privé, par exemple), la plus-value se calcule en retranchant la valeur initiale, nette des amortissements calculés, de la valeur vénale du véhicule au jour de la sortie.

ASSOCIATION

EXTENSION DU CHAMP DES CONVENTIONS REGLEMENTEES

Le champ des conventions réglementées est étendu par ordonnance du 18 décembre 2008.

Le Président ou, s'il existe, le commissaire aux comptes d'une personne morale de droit privé non commerçante ayant une activité économique ou d'une association percevant plus de 153 000 euros de subventions publiques présente à l'organe délibérant un rapport sur les conventions passées directement ou par personne interposée entre la personne morale (l'association) et l'un de ses administrateurs ou l'une des personnes assurant un rôle de mandataire social.

Il en est de même des conventions passées entre l'association et une **autre personne morale** dont un associé indéfiniment responsable, un gérant, un administrateur, le directeur général, un directeur général délégué, un membre du directoire ou du Conseil de surveillance, un actionnaire disposant d'une fraction des droits de vote supérieur à 10 % est simultanément administrateur ou assure un rôle de mandataire social de ladite personne morale.

L'organe délibérant statue sur ce rapport.

Le champ d'application des conventions n'est donc plus limité aux relations entre l'association et une société mais est étendu à une « autre personne morale » et **notamment une autre association qui aurait par exemple des administrateurs communs avec la première.**

SOCIAL

HARMONISATION DES MODALITES DE CALCUL DES EFFECTIFS

Par souci de simplification, les règles de calcul de l'effectif applicables à diverses obligations sociales viennent d'être unifiées.

Sont concernées : la participation à la formation professionnelle continue, les exonérations de cotisations liées à l'apprentissage, la réduction Fillon et la déduction forfaitaire pour heures supplémentaires, la contribution supplémentaire FNAL, le versement transport.

Toutes ces cotisations, contributions ou exonérations se déclenchent en deçà ou à partir d'un certain seuil d'effectif salarié, mais jusqu'à présent les règles de détermination de ce seuil différaient. A compter du 25 juin 2009, les salariés sont pris en compte en application des articles L 1111-2, L 1111-3 et 1251-54 du code du travail :

- les titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs sont pris en compte intégralement ;
- les titulaires d'un CDD, d'un contrat de travail intermittent ou à temps partiel, les salariés temporaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, sont pris en compte au prorata du temps de présence au cours des douze mois précédents.
- les titulaires de CDD ou salariés mis à disposition ou salariés temporaires qui remplacent une personne absente, les apprentis, les salariés en CIE ou CI-RMA pendant la durée de la convention, les apprentis, les salariés en CAE ou en contrat d'avenir pendant la durée du contrat, les salariés en contrat de professionnalisation jusqu'au terme du contrat en cas de CDD et jusqu'au terme de l'action de professionnalisation en cas de CDI, sont exclus.

L'effectif se décompte au 31 décembre en faisant la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile sur la base des contrats en cours au dernier jour du mois, y compris les salariés absents.

Seule exception aux règles ci-dessus : le décompte de l'effectif déclenchant le versement transport ne doit inclure que les salariés dont le lieu de travail est situé dans le périmètre d'application dudit versement.

Attention : on peut le regretter, mais les règles d'évaluation de l'effectif conditionnant la périodicité de versement des cotisations URSSAF ou l'assujettissement à la taxe prévoyance de 8 % n'ont pas été modifiées. On continuera donc pour ces deux cotisations à évaluer l'effectif sur la base des contrats en cours au 31 décembre, proratisés pour les temps partiels.

FORMATION CONTINUE : MESURES DE FAVEUR POUR 2008, 2009 ET 2010

Les entreprises dont l'effectif dépassera les seuils de 10 et 20 salariés au cours de la période 2008-2010 vont bénéficier de mesures provisoires visant à atténuer la progressivité de leur taux d'assujettissement à la Participation formation continue.

Le code du travail prévoit déjà un lissage sur 5 ans de la progression du taux de la contribution en cas de franchissement du seuil de 10 salariés :

- 0,55 % les trois premières années de dépassement ;
- puis 0,75 % la 4^{ème} année ;
- 0,95 % la 5^{ème} année ;
- et le taux légal de 1,05 % à compter seulement de la 6^{ème} année.

A titre dérogatoire, les entreprises qui dépasseront ce seuil de 10 salariés en 2008, 2009 ou 2010 bénéficieront d'une progressivité sur 6 ans :

- 0,55 % les trois premières années ;
- puis 0,70 % la 4^{ème} année ;
- 0,85 % la 5^{ème} année ;
- 0,95 % la 6^{ème} année ;
- et enfin le taux légal de 1,05 % à compter de la 7^{ème} année.

De la même manière, le lissage prévu par le code du travail pour les entreprises dont l'effectif vient à dépasser le seuil de 20 salariés, fixé sur deux ans (1,20 % la 1^{ère} année, 1,40 % la 2^{ème} année, le taux légal de 1,60 % ne s'appliquant que la 3^{ème} année) est remplacé temporairement par un lissage sur 6 ans : 1,05 % les trois premières années, 1,15 % la 4^{ème} année, 1,30 % la 5^{ème} année, et 1,45 % la 6^{ème} année, le taux légal de 1,60 % ne s'appliquant que la 7^{ème} année.

NEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS : IL Y A URGENCE A NEGOCIER

On rappelle que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 impose aux entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, d'engager une négociation sur le thème de l'emploi des salariés âgés. En

l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles doivent au moins élaborer un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe sur ce thème. Elles sont dispensées de cette négociation si elles relèvent d'un accord de branche étendu portant sur ce thème et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

Les entreprises négligentes seront soumises à une pénalité de 1 % de la masse salariale.

Il convient de vous interroger : où en êtes-vous de ces négociations ?

Attention la pénalité sera due dès 2010 si votre entreprise est concernée par les seuils ci-dessus et n'a pas engagé aucune négociation en 2009...

INTERDICTION DU TRAVAIL DOMINICAL : ELARGISSEMENT DES DEROGATIONS

La loi sur le travail dominical, dont les médias se sont largement fait l'écho, a été publiée fin août. Au plan social, voici ce qu'il faut savoir :

Il existait déjà deux sortes de dérogations à l'interdiction du travail dominical :

- les dérogations permanentes de droit ou conventionnelles applicables aux établissements dans l'impossibilité de fermer le dimanche pour des raisons techniques ou pour répondre aux besoins du public : hôpitaux, hôtels-restaurants, cinémas, fabrication de denrées alimentaires destinées à la consommation immédiate, entreprises travaillant en continu, etc. ;
- les dérogations administratives, c'est-à-dire temporaires et sur autorisation du préfet ou du maire : commerces à proximité de marchés dominicaux ou de zones touristiques, établissements de vente au détail dans des communes touristiques ou thermales ou des zones touristiques d'affluence exceptionnelles ou d'animation culturelle permanente, certains commerces de détail dans la limite de cinq dimanches par an.

A cette liste préexistante, la loi ajoute un nouveau cas d'autorisation temporaire sur autorisation : les puces (périmètres d'usage de consommation exceptionnel), dans les unités urbaines de plus d'un million d'habitants : Paris, Lyon, Marseille et Lille. Ces zones seront délimitées par le préfet sur demande du conseil municipal et pour une durée de 5 ans.

Aux commerces ou services de détail qui bénéficient de dérogations administratives, la loi impose désormais une obligation d'engager des négociations en vue de conclure des accords relatifs aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical ; sauf, bien entendu, si elles sont déjà couvertes par un accord collectif sur ce thème.

Les dérogations administratives accordées jusqu'ici aux établissements de vente au détail situés dans des communes touristiques ou thermales ou des zones touristiques d'affluence exceptionnelles ou d'animation culturelle permanente, deviennent des dérogations de droit.

Il suffit désormais à une entreprise de se situer dans une de ces zones, préalablement définies par le préfet, pour pouvoir faire travailler ses salariés le dimanche, sans démarche particulière, et toute l'année. La loi ne prévoit pas de contrepartie à la privation du repos dominical dans ces zones. L'obligation de négocier sur ce thème, évoquée au paragraphe précédent, devrait y pourvoir, si on arrive à un accord.

Dans les Puces et dans les zones qui restent assujetties aux autorisations administratives, les salariés peuvent prétendre à diverses garanties : contreparties en argent ou repos accordées par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après référendum, volontariat exprimé par écrit, prise en compte de leur situation personnelle.

AIDE FORFAITAIRE HCR

Accordée dans l'attente de la réduction du taux de TVA dans le secteur de l'hôtellerie, et cette baisse étant acquise depuis le 1^{er} juillet 2009, l'aide forfaitaire a été supprimée à la même date.

ECHÉANCIER D'OCTOBRE 2009

Délai variable : Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de septembre 2009 ou du troisième trimestre.

05.10.2009 : 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 2009.

08.10.2009 : Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de septembre 2009.

11.10.2009 : Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de septembre 2009.

15.10.2009 : Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2009 : 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 2009.

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 2009 ou du troisième trimestre.

Tous employeurs : versement des cotisations de retraite du troisième trimestre 2009.

31.10.2009 : Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2009 : 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 2009												
. S.M.I.C. horaire euros	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	8,82	8,82	8,82	8,82	8,82	8,82
. 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" 2009												
. Indice des prix	118,39	118,84	119,06	119,25	119,43	119,58	119,05					
. Hausse sur 12 mois	0,7%	0,9%	0,3%	0,1%	-0,3%	-0,5%	-0,4%					
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79	3,79
. Taux de base bancaire	6,60	6,60	6,60	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)	2,1690	1,6300	1,2710	1,0140	0,8900	0,9110	0,6120	0,5090				
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	1,8404	1,2583	1,0565	0,8549	0,7649	0,6831	0,3537	0,3458				

Cotisations sur salaires bruts au 01.07.09	Base	Cotisations à la charge du Salarié	Cotisations à la charge de l'Employeur
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 & veuvage	saire total	0,85%	(3)
. Contrib. de Solidarité autonomie	saire total		12,80%
. Ass. vieillesse plafonnée	tranche A		0,30%
. Ass. vieillesse non plafonnée	saire total	6,65%	8,30%
. Forfait social	saire total		1,60%
. Allocations familiales	divers exo SS		2,00%
. Accident du travail	saire total		5,40%
. FNAL : - tous employeurs	tranche A		taux variable
. - 20 salariés et plus	saire total		0,10%
. Vers.transport (si +9 salariés)	saire total		0,40%
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	saire total		taux variable
. Réduction FILLON	saire total		8,00%
Assurance chômage	saire total		(5)
. ASSEDIC	cot. patronale	2,40%	4,00%
. FNCS	cot. patronale		0,30%
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)	305,42 €/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 01.07.08 (brut)
Nombre d'heures mensuelles	valeurs en euros
horaire base 35 h/semaine :	
soit 151 2/3 h	1 337,70
horaire base 39 h/semaine,	
soit 169 h	
et majoration de salaire à 10 %	1 505,87
ou bonification en repos	1 490,58
(si accord de branche)	
ou majoration de salaire à 25 %	1 528,80

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			

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		
		(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
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.