



« Sa majesté fainéante »

Cher client, cher lecteur,

L'entrepreneur « Lion » se pavane dans son habitat préféré, la savane, parmi la vingtaine de membres de son groupe dont une large majorité de lionnes et quelques éléments masculins de corpulence et d'envergure moindre que sa majesté « Panthera Leo ».

Peu enclin à chasser le gibier nécessaire à la nourriture de sa tribu, tâche généralement confiée à la gent féminine, et se réservant le rôle de protecteur suprême du groupe, il s'interroge sur la meilleure façon de **déléguer** toujours davantage le plus grand nombre de missions en s'octroyant la seule partie régaliennne de la gestion des compétences : la direction des opérations et les rugissements qui l'accompagnent...

Le sage, toujours ravi d'exprimer un avis sur tous les sujets, lui tint doctoralement ce propos, comme souvent moraliste : cher « felidae », la **délégation** ne s'improvise pas, car elle relève d'un processus organisé !

Déléguer, est pour l'essentiel une question d'aptitude à faire en sorte que les tâches soient correctement effectuées et généralement par d'autres que soi. Pour que l'œuvre managériale prenne toute son efficacité, pour qu'idées et initiatives prennent du sens et se concrétisent, il convient de gérer l'ensemble des ressources détenues ou utilisables par l'entreprise : outils, matières, cash, savoir-faire, capacités d'innovation, actions commerciales, animation des équipes et compétences des hommes...

Déléguer, c'est d'abord faire confiance, c'est aussi admettre que quelqu'un peut prendre en charge une tâche et l'accomplir au moins aussi bien que le donneur d'ordre, c'est en cela une marque d'humilité.

Déléguer, c'est également définir un contrat d'objectifs déterminant les résultats mesurables attendus ; un suivi (contrôle de l'avancée effective des tâches déléguées) s'avère donc indispensable, condition nécessaire d'un facteur clé de succès d'une délégation réussie.

Déléguer, c'est enfin de l'accompagnement, du monitoring, de la conduite assistée de projet permettant à chacun de réfléchir à son utilité et de bâtir son épanouissement tant professionnel que personnel.

La **Délégation de pouvoirs**, relève quant à elle, non d'un style de management, mais d'un acte juridique définissant une relation contractuelle entre le **délégrant** (celui qui délègue) et le **déléataire** (celui à qui on délègue la responsabilité). Cette circonstance revêt une importance particulière notamment en Droit du travail.

En la matière : « le Chef d'entreprise ne peut être exonéré de sa responsabilité pénale que s'il démontre que l'infraction a été commise dans un service dont il a confié la direction et la surveillance à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence ainsi que de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur » (Cassation criminelle 13/11/68).

La délégation de pouvoir ne peut donc être réduite à une délégation de responsabilité, car il n'est pas possible de s'exonérer de sa responsabilité pénale sans déléguer les pouvoirs permettant le respect de la loi.

Ainsi l'art de la **Délégation**, tant au sens managérial que juridique mérite réflexion conseil et formalisation.

Car comme dirait Henri QUEUILLE : « Il n'y a pas de problème qui résiste à son absence de solution. »

« - Pas si bête, ce sage ! Il est sûrement Expert-comptable dans le groupe DUO Solutions ! Je vais prendre rendez-vous pour faire le point sur ces sujets ! »

Sommaire

FISCAL – COMMERCIAL . Seuils de paiement par chèque : quelques rappels	Page 2	SOCIAL . Attestation d'assurance chômage : mode de transmission . Prêt de main d'œuvre à but non lucratif : plus facile qu'avant . Apprentissage : du nouveau . Prime de partage des profits : applicable dès 2011 . Forfaits jours : du nouveau ?	Pages 5 – 6
ARNAQUES ET VRAIES FACTURES SOYEZ VIGILANTS POUR NE PAS EN ETRE VICTIMES	Page 3	BENEFICES NON COMMERCIAUX . BNC et déductibilité des pénalités	Page 7
QUELS DOCUMENTS CONSERVER ET COMBIEN DE TEMPS ?	Page 4	ECHEANCIER	Page 7
		CHIFFRES CLES	Page 8

FISCAL – COMMERCIAL

SEUILS DE PAIEMENT PAR CHEQUE : QUELQUES RAPPELS

Nous vous rappelons que les règles sur l'acceptation de paiement en espèces diffèrent selon qu'il s'agit d'opérations entre professionnels ou d'opérations entre professionnels et

particuliers.

Relations professionnels – particuliers

La loi n'oblige pas les commerçants à accepter les paiements par chèques sauf :

- ↳ s'ils sont affiliés à un centre de gestion agréé ;
- ↳ ou si le montant de la transaction est :
 - supérieur à 3 000 € (débitéur fiscalement domicilié en France) ;
 - supérieur à 15 000 € (débitéur non fiscalement domicilié en France).



En effet, au-delà de ces seuils, le règlement en espèces n'est pas autorisé. Le règlement doit donc intervenir par chèque, carte ou virement.

Rappelons aussi que tout commerçant peut refuser le paiement par carte bancaire à condition d'en informer préalablement ses clients.

Relations entre professionnels

Le seuil entre professionnels est de 3 000 € que le débitéur soit ou non domicilié en France.



Quels sont les risques si vous ne respectez pas les règles exposées ci-dessus ?

Il est prévu une amende de 5 % pour les paiements en espèces au-delà de 3 000 € ou 15 000 €.

ARNAQUES ET VRAIES FACTURES

SOYEZ VIGILANTS POUR NE PAS EN ETRE VICTIMES

La probabilité est forte que vous ayez déjà reçu ou que vous receviez prochainement une facture émanant d'un organisme qui vous semblera tout à fait officiel faisant apparaître un montant à payer.

Il s'agit la plupart du temps d'une tentative d'extorsion de fonds :

Faux registre européen des sociétés ou des entreprises
Faux registre de TVA intracommunautaire
Faux annuaires téléphoniques
Faux appels du RSI (Régime Social des Indépendants)

Quelques exemples récents de documents (liste bien entendu non exhaustive)

Bulletin d'adhésion au **Répertoire des Sociétés et des Indépendants** (qui joue sur l'homonymie avec le RSI)

2 adresses :

59 rue des petits champs – 75001 PARIS
ou BP 12182 – 75021 PARIS cedex 01

Faisant apparaître un montant à payer de 652 ou 952 €

Document EURO REG Registre de TVA Intracommunautaire accompagné d'un ordre de virement :

Rond point Schuman 6 10400 BRUXELLES BELGIQUE

Faisant apparaître un montant à payer de 342 €

Formulaire d'enregistrement à **Inforegistre** 27 – 29 rue Raffet – 75016 PARIS

Fiche d'enregistrement à **info-kbis** ou **info-siret**

CS 90001 – 75320 PARIS Cedex 09

Faisant apparaître un montant à payer de 197,34 €

Bulletin de cotisation au **SRI** (un acronyme du RSI édité par la SAS AMON)

CS 40600 – 75427 PARIS Cedex 09

Enregistrement intracommunautaire à **EUR**

Quartier Européen Square de Meeus 38/40 1000 BRUXELLES BELGIQUE

Faisant apparaître un montant à payer de 264,00 €



Nous vous recommandons à tous la plus grande prudence en la matière et appelons spécialement les créateurs à la vigilance.

En effet, nous constatons que très souvent (mais pas exclusivement) ces documents sont adressés peu de temps après la constitution des sociétés ou l'enregistrement au CFE.

Avant de régler, en cas de doute n'hésitez pas à contacter le cabinet. Et en tout état de cause, ne signez rien !

Dans l'intérêt commun de tous les clients DUO nous vous serions reconnaissants, si vous avez été victime de telles pratiques de nous transmettre copies des documents reçus pour que nous puissions alimenter notre base et éviter ainsi à d'autres clients de subir la même mésaventure.

QUELS DOCUMENTS CONSERVER ET COMBIEN DE TEMPS ?

Vous êtes nombreux à vous interroger et à nous questionner sur les délais officiels de conservation des documents ayant un lien avec la comptabilité.

Avant de vous lancer dans une vaste opération de tri, archivage, rangement et surtout avant de jeter « les vieux papiers qui encombrant vos locaux » nous vous recommandons de prendre connaissance du tableau récapitulatif ci-après (extrait pour l'essentiel du Mémento Comptable Francis LEFEVRE).

Vous observerez que la plupart du temps, nous vous suggérons par prudence fiscale une durée de conservation bien supérieure à la durée légale.

	Durée de conservation légale	Délai de conservation suggérée
Documents comptables		
Comptes annuels (bilan – compte de résultat – annexe)	10 ans	10 ans
Editions comptables annexes (grands livres, journaux, balances)	10 ans	Durée de la société ou de l'entreprise
Pièces justificatives (factures fournisseurs et clients, bons de commande, bons de livraison, relevés bancaires)	10 ans	10 ans
Livres légaux (livre-journal et livre d'inventaire)	10 ans	Durée de la société
Déclarations fiscales		
Déclarations d'impôts (IS et IR)	3 ans	10 ans
Déclarations et calculs de TVA	3 ans	10 ans
Formation continue, taxe apprentissage, effort construction	3 ans	10 ans
Taxe professionnelle et CET (CFE et CVAE)	3 ans	10 ans
Documents civils et commerciaux		
Titres de propriété et actes de vente	30 ans	30 ans
Dossiers clients et correspondance commerciale	5 ans	5 ans
Contrats (conclus entre commerçants ou commerçants et non-commerçants)	5 ans	5 ans ou plus
Documents relatifs au personnel		
Bulletins de salaires	5 ans	Illimitée
Livre de paye (ou doubles des bulletins de paye)	5 ans	10 ans
Déclarations sociales	3 ans	10 ans
Documents « juridiques »		
Statuts, traités de fusion et autres actes liés au fonctionnement de la société	5 ans à compter de la radiation au RCS	Illimitée
Registre des PV de CA, d'assemblées générales, feuilles de présence aux AG	6 ans	30 ans

Nous ne manquerons pas dans un prochain numéro d'évoquer les différents supports de conservation admis pour les documents mentionnés ci-dessus.

SOCIAL

ATTESTATION D'ASSURANCE CHOMAGE : MODE DE TRANSMISSION

A compter du 1^{er} janvier 2012, les employeurs de dix salariés et plus auront l'obligation d'utiliser un mode de transmission électronique pour faire parvenir à Pôle Emploi l'attestation

délivrée à chaque salarié à l'occasion de la fin de son contrat de travail.

Ce transfert se fera donc soit par **saisie en ligne sur le site internet** de Pôle Emploi, www.pole-emploi.fr, soit par **transfert** via internet d'un fichier extrait du logiciel de paie, dans le respect de certaines normes. Pôle Emploi en accusera réception.

Les entreprises de moins de dix salariés pourront continuer à utiliser une déclaration papier.

PRET DE MAIN D'ŒUVRE A BUT NON LUCRATIF : PLUS FACILE QU'AVANT

En principe, le prêt de main d'œuvre est interdit sauf dans des conditions très particulières limitativement énumérées par la loi : travail temporaire, portage salarial, travail à temps partagé, agences de mannequins, secteur sportif, mises à disposition de

salariés auprès de syndicats ou d'associations d'employeurs. En principe, les entreprises *lambda* n'y ont pas accès. La « Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels », qui vient d'être adoptée, change la donne en définissant dans son article 40-I un **prêt de main d'œuvre à but non lucratif** ouvert à tous secteurs.

Lorsqu'une entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que les salaires du personnel mis à disposition, les charges sociales afférentes, et les frais professionnels remboursés aux intéressés, elle est réputée ne pas poursuivre de but lucratif. Dans ce cas, l'interdiction légale de prêt de main d'œuvre ne s'applique pas.

Conditions d'application : le prêt suppose :

- ↳ l'accord du salarié ;
- ↳ la rédaction d'un avenant à son contrat pour définir ses nouvelles fonctions ;
- ↳ et la rédaction entre les deux entreprises contractantes d'une **convention de mise à disposition** qui en définit la durée, les modalités d'applications, et mentionne l'identité des salariés prêtés.

Un salarié ne peut être sanctionné pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. S'il l'accepte, pendant sa période de prêt, son contrat n'est ni rompu ni suspendu : le salarié reste inscrit à l'effectif de l'entreprise prêteuse et conserve le bénéfice des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié normalement. A l'issue du prêt, il retrouve son poste initial.

Préalablement à la mise en œuvre de la convention de prêt, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de la société prêteuse et de la société utilisatrice doivent être consultés et informés de la teneur des conventions. Même chose pour le comité d'hygiène et de sécurité si le poste occupé figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers.

APPRENTISSAGE : DU NOUVEAU

La même loi est venue apporter divers compléments concernant

le contrat d'apprentissage. A retenir :

- ↳ un mineur de moins de 15 ans peut désormais devenir apprenti s'il justifie avoir accompli sa scolarité du premier cycle du secondaire ou avoir suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance ;
- ↳ un apprenti peut désormais avoir deux employeurs, et éventuellement en profiter pour obtenir ainsi deux qualifications professionnelles ! Cette nouveauté est ouverte aux entreprises saisonnières, pour lesquelles il était difficile de conclure des contrats d'apprentissage, faute d'offrir du travail sur la même amplitude que la durée du contrat. Le législateur espère

contourner l'obstacle avec deux employeurs « complémentaires ». Conséquences : nécessité d'une convention tripartite, avec définition du calendrier de partage, et existence de deux maîtres d'apprentissage ;

- ↳ l'apprenti bénéficie d'une carte « Etudiant des métiers » lui ouvrant les mêmes droits qu'une carte « Etudiant » : réductions transports, etc.

PRIME DE PARTAGE DES PROFITS : APPLICABLE DES 2011

Désormais adoptée, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 qui prévoyait le versement d'une « prime de partage des profits », rend celle-ci applicable dès 2011.

Conditions :

- ↳ s'applique obligatoirement aux sociétés commerciales de plus de 50 salariés ayant distribué au cours d'une année N des dividendes d'un montant supérieur à la moyenne des dividendes N – 1 et N – 2 ;
- ↳ s'applique de manière facultative aux sociétés de moins de 50 salariés ;
- ↳ se met en place à l'issue de négociations, par accords collectifs, selon les mêmes modalités que pour l'intéressement ou la participation, et, en cas d'échec des négociations, par décision unilatérale de l'employeur.

ATTENTION : se soustraire à l'engagement de négociations sur ce sujet est passible des mêmes sanctions que celles prévues en cas de défaut de négociation annuelle sur les salaires : un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.

L'accord doit être conclu dans les trois mois de la distribution des dividendes. Compte tenu de la date tardive de parution de ce nouveau texte, alors que des dividendes ont déjà été décidés et distribués depuis le début 2011, le délai court cette année exceptionnellement jusqu'au 31 octobre 2011. L'accord doit être déposé auprès de la Direccte (encore un sigle à mémoriser : la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, qui regroupe les précédentes DRTEFP, DDTEFP, la DRIRE pour ses activités métrologie et économie, la DRCCRF, la DRCE, la DRCA, la DRT et le CRIE).

La prime profite à l'ensemble du personnel. Il est possible d'exclure les salariés d'une ancienneté inférieure à trois mois si l'accord le prévoit. Le montant de la prime est librement fixé par l'accord ou, à défaut, par la décision unilatérale. Chaque salarié doit recevoir une note d'information sur les modalités de calcul, son montant et sa date de versement.

La prime est soumise au forfait social patronal de 6 %, à la CSG et à la CRDS mais échappe aux cotisations sociales jusqu'à 1 200 € par bénéficiaire, sauf si le dépôt de l'accord auprès de la Direccte n'a pas été fait. Fiscalement, elle reste soumise à l'impôt sur le revenu.

Les entreprises peuvent se soustraire à l'obligation de verser cette « Prime de partage du profit » en attribuant à la place à son personnel, par accord d'entreprise, un avantage pécuniaire non obligatoire : complément d'intéressement ou de participation, attribution d'actions gratuites, etc.

FORFAITS JOURS : DU NOUVEAU ?

Ces derniers mois, divers échos dans la presse professionnelle,

anticipant sur l'avis attendu de la Cour de Cassation à propos d'un litige en cours, portant sur l'application d'un contrat en forfait jour sur l'année, laissaient entendre que, compte tenu de l'évolution du droit européen, ce type de contrat particulier au droit français pourrait être bientôt supprimé. Nous n'avons volontairement pas relayé ce débat dans nos pages, préférant attendre.

La Cour de Cassation a rendu son arrêt : les forfaits jours ne sont pas invalidés.

Mais la Cour réaffirme l'importance de respecter scrupuleusement les dispositifs d'application de ces forfaits jours, particulièrement ceux énoncés dans les accords collectifs qui les autorisent dans les divers secteurs d'activité. Elle estime également que ces dispositifs doivent permettre d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en particulier en garantissant le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Cela signifie donc, et ce n'est pas sans conséquence, que les accords qui ont omis de telles dispositions devront sans doute être complétés pour ne pas devenir inapplicables.

Dans l'affaire qui lui était présentée, la Cour a observé que l'employeur n'avait pas respecté les obligations mises à sa charge par les accords de sa branche, en particulier le suivi des temps et de la charge de travail de son personnel en forfait jour. Cela suffit, tranche la Cour, pour rendre le forfait sans effet. Dès lors, les salariés concernés se trouvent autorisés à demander le paiement de leurs heures supplémentaires.

BENEFICES NON COMMERCIAUX

BNC ET DEDUCTIBILITE DES PENALITES

La déductibilité ou la non déductibilité des pénalités des Bénéfices Non Commerciaux dépend de leur nature.

Sans qu'il s'agisse d'en dessiner un panorama exhaustif, vous trouverez ci-après les principales pénalités non déductibles :

- ↳ les amendes pénales, à raison du caractère personnel des infractions ainsi que les frais d'instances correspondant ;
- ↳ l'amende et le remboursement de prestations mises à la charge des employeurs qui ne déclarent pas les accidents du travail ;
- ↳ les amendes disciplinaires pour infraction aux règles de déontologie ;
- ↳ les pénalités de toute nature pour infraction aux règles d'assiette et de recouvrement des différents impôts et taxes, même si elles portent sur des impôts ou taxes déductibles : intérêts de retard, majorations ou amendes pour défaut de production, production tardive, omissions ou inexactitudes, ou paiement tardif, peu importe qu'il y ait absence de fraude ou de mauvaise foi.

A contrario, les majorations de retard payées aux caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales sont de même nature que les cotisations selon la jurisprudence, en conséquence de quoi, elles sont intégralement déductibles du BNC.

ECHÉANCIER D'OCTOBRE 2011

- Délai variable :** Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations de septembre 2011 ou du troisième trimestre.
- 05.10.2011 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et POLE EMPLOI afférentes aux salaires de septembre 2011.
- 08.10.2011 :** Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel de septembre 2011.
- 11.10.2011 :** Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations de septembre 2011.
- 15.10.2011 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2011 : 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 2011.
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 de septembre 2011 ou du troisième trimestre.
Tous employeurs : versement des cotisations de retraite du troisième trimestre 2011.
- 31.10.2011 :** Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2011 : 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 2011												
. S.M.I.C. horaire euros	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00
. Minimum garanti euros	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36
INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2010												
. Indice des prix	121,79	122,36	123,36	123,78	123,85	123,95	123,95	123,40	123,40	123,40	123,40	123,40
. Hausse sur 12 mois	1,8%	1,7%	2,0%	2,1%	2,0%	2,1%	2,1%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	0,794	0,8930	0,9020	1,1290	1,2430	1,2780	1,2780	1,4190	1,4190	1,3710	1,3710	1,3710
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	0,6672	0,6780	0,6483	1,0016	1,0230	1,1330	1,1330	1,0033	1,0033	0,8972	0,8972	0,8972

Cotisations sur salaires bruts au 01.10.11		Cotisations à la charge du Salarié		Cotisations à la charge de l'Employeur	
URSSAF					
. 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	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	0,10%		1,60%	
. Forfait social	divers exo SS			6,00%	
. Allocations familiales	salaire total			5,40%	
. Accident du travail	tranche A			taux variable	
. FNAL : - tous employeurs	tranche A			0,10%	
. - 20 salariés et plus	tranche A			0,40%	
. - 20 salariés et plus	tranche B			0,50%	
. Vers.transport (si +9 salariés)	salaire total			taux variable	
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	cot. patronale			8,00%	
. Réduction FILLON	cot. patronale		(5)		
. Chômage	tranches A+B	2,40%		4,00%	
. FNGS	tranches A+B			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)	316,219 €/mois	7,70%		12,60%	
. - APEC (2)	tranches A + B	0,024%		0,036%	

(1) et sur 97% des cotisations patronales de retraite supplémentaire + prévoyance.
Au-delà de quatre fois le plafond annuel SS, prendre 100 % et non plus 97 %,
(2) A compter de janvier 2011, la cotisation forfaitaire annuelle habituellement versée au mois de mars est supprimée.
(3) Pour dépt. Rhin - Moselle, cotis. suppl. de 1,60 % due s/ totalité du salaire.
(4) Non déductible.
(5) Deux formules depuis le 01/10/2007. Attention : en instance de modification janv. 2011.
Entreprises de plus de 19 salariés :
Coefficient : $\frac{0,26}{0,6} \times [(1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel}}{\text{rémunération brute annuelle (hors HS)}}) - 1]$
Entreprises de 1 à 19 salariés :
Coefficient : $\frac{0,281}{0,6} \times [(1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel}}{\text{rémunération brute annuelle (hors HS)}}) - 1]$
(7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 3 262,219 € / mois pour un temps plein.

Plafond de Sécurité Sociale 2011	
- mensuel	2 946
- annuel	35 352

S.M.I.C. mensuel	SMIC au 01.01.11 (brut)
Nombre d'heures mensuelles	valeurs en euros
horaire base 35 h/semaine : soit 151 2/3 h	1 365,00
horaire base 39 h/semaine, soit 169 h et majoration de salaire à 10 % ou bonification en repos (si accord de branche)	1 536,60 1 521,00
ou majoration de salaire à 25 %	1 560,00

Indice du coût de la construction (INSEE)				
	1e T	2e T	3e T	4e T
2008	1497	1562	1594	1523
2009	1503	1498	1502	1507
2010	1508	1517	1520	1533
2011	1554			

Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2011		
Nature	Forfait	Valeur réelle
1 repas / jour	4,40	
2 repas : 1 journée	8,80	
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 décembre 2010

ATTENTION ! votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2010			
d* = distance parcourue à titre professionnel sur l'année,			
Véhicule :	Jusqu'à :	de à	Plus de :
. Vélocycles et scooters	2 000 km	de 2 001 à 5 000	5 000
	0,266	(d x 0,063) + 406	0,144
. Motos	3 000 km	de 3 001 à 6 000	6 000
1 ou 2 CV	0,333	(d x 0,083) + 750	0,208
3 CV 4 CV 5 CV	0,395	(d x 0,069) + 978	0,232
plus de 5 CV	0,511	(d x 0,067) + 1 332	0,289
. Voitures	5 000 km	de 5 001 à 20 000	20 000
3 CV et -	0,405	(d x 0,242) + 818	0,283
4 CV	0,487	(d x 0,274) + 1 063	0,327
5 CV	0,536	(d x 0,3) + 1 180	0,359
6 CV	0,561	(d x 0,316) + 1 223	0,377
7 CV	0,587	(d x 0,332) + 1 278	0,396
8 CV	0,619	(d x 0,352) + 1 338	0,419
9 CV	0,635	(d x 0,368) + 1 338	0,435
10 CV	0,668	(d x 0,391) + 1 383	0,460
11 CV	0,681	(d x 0,41) + 1 358	0,478
12 CV	0,717	(d x 0,426) + 1 458	0,499
13 CV et +	0,729	(d x 0,444) + 1 423	0,515

Remboursement forfaitaire des frais professionnels (limite d'exonération SS) 2011	
Frais de nourriture	
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	5,80
Indemnité par repas si déplacement professionne	17,10
Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	8,30
Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole	
Indemnité par repas	17,10
Logement et petit déjeuner :	
. Paris/Hts-de-Seine/Seine-St-Denis/Val-de-Marne	61,20
. Autres départements	45,40
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	68,00
Transport	
Voir barème fiscal ci-contre.	

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