



INDEPENDANT & ENTREPRISE

ORGANE OFFICIEL DU SYNDICAT DES INDEPENDANTS

EDITORIAL

Nos élus sont-ils maîtres de leur politique ?

INTERNET

Le S.D.I. est en ligne !

NATIONAL

35 heures :
le S.D.I. favorable
à une commission
parlementaire

POLITIQUE

Une action
gouvernementale mitigée !

SACEM

Les nouveaux tarifs 2004



L'information indispensable

indépendants

commerçants

professions libérales

artisans

chefs d'entreprise

Ensemble pour réussir

Nos élus sont-ils maîtres de leur politique ?



Voilà une question que beaucoup d'entre nous peuvent légitimement se poser depuis déjà un certain nombre d'année. En effet, bien que vivant dans une société basée de plus en plus sur les individualités, nous avons tous pu constater qu'à beaucoup d'échelons professionnels et privés, nous n'étions pas nous-mêmes, maîtres totalement des décisions que nous pouvions prendre et des conséquences qu'elles engendreraient. Cette remarque quelque peu philosophique et ramenée à notre humble niveau, je vous l'accorde, colle pourtant à l'actualité de ces derniers mois et s'appliquent aussi et surtout à nos institutions représentatives quelles soient locales, nationales et européennes ! Cependant à ces niveaux est-ce vraiment une réalité ou une excuse ?

Ainsi, combien de fois avons-nous pu entendre de la part de tels ou tels représentants politiques ou administratifs : "... je ne suis pas opposé à votre proposition que je considère comme marquée par le sceau du bon sens, mais la décision finale ne m'appartient pas, il faut que j'en réfère à mon autorité supérieure ou bien encore à mon ministre de tutelle ou alors au commissaire européen chargé de ce dossier etc..."

Cette affirmation emblématique à mon sens de "la nouvelle langue de bois" est donc bien devenu l'argument massue opposable très souvent à tout individu et/ou organisation quel que soit la nature de sa demande. Chose plus grave encore, elle sert aujourd'hui de plus en plus de bouclier à nos gouvernants pour justifier leurs propres échecs dans le non-respect de leurs engagements électoraux. A ce stade, je pense que vous avez déjà aisément deviné l'exemple collant à l'actualité que je pourrais mettre en avant pour illustrer ma position : le rejet de la TVA à 5,5 % dans le secteur de la restauration ! Promesse électorale du candidat Jacques Chirac en 2002, cette mesure phare présentée par le gouvernement RAFFARIN à la Commission européenne l'été dernier (cf. "Indépendant & Entreprise" n°64, 65 et page 13 de ce numéro), a été purement et simplement reportée aux calendres grecques par le Conseil des ministres des finances de l'Union européenne au mois décembre 2003. Ainsi, l'Europe aurait écarté une mesure que le S.D.I. jugeait comme salvatrice pour ce secteur d'activité. Les réelles raisons à ce rejet "provisoire" sont pour le S.D.I. et ses représentants un pur mystère, sauf à considérer qu'elles trouveraient leurs origines dans des marchandages de couloirs entre les différents pays concernés. Pour autant, il y a encore la justification officielle mise en avant par nos dirigeants hexagonaux est le REFUS de l'EUROPE qui devrait à nos yeux les dédouaner totalement de toute responsabilité en la matière. Eh bien non !

Le S.D.I. estime en cette affaire, et pour ne citer que celle-là, que le gouvernement français n'a certes pas rempli son rôle pour convaincre ses partenaires européens du bien-fondé de sa demande et ce parce que son représentant, M. Francis MER, Ministre de l'Economie et des finances, n'était lui-même pas convaincu de la justesse d'une telle mesure à travers d'ailleurs, différentes déclarations publiques qu'il avait pu soumettre à la presse dans lesquelles il estimait "que la réduction du taux de TVA (pour ce secteur d'activité) n'était pas la priorité du moment." L'Europe a donc bon dos ! Cet exemple est donc bien révélateur de deux choses.

La première est que le courage politique n'est certes plus une vertu répandue dans notre pays. En effet, à partir du moment où nos dirigeants commencent à se retrancher derrière des justifications plus ou moins habiles pour masquer leurs propres défaillances et/ou leurs tergiversations par rapport à la mise en œuvre de telle ou telles décisions, ils font à mes yeux preuve d'un manque évident de résolution politique. La seconde est la confirmation du développement de la technocratie au sein de notre appareil d'Etat. Il faut aujourd'hui GERER et non plus DIRIGER. La notion de risque et de responsabilité est complètement exclue de tout processus décisionnaire étatique, chose qui ne nous est certes pas permis à nous, chefs d'entreprises, commerçants, artisans, professions libérales et forces vives de ce pays. Nous sommes, nous, en tout point responsables tant vis-à-vis de nos salariés que de nos fournisseurs et de nos financiers, et de par cette même responsabilité nous sommes tous indéniablement courageux ! Dès lors c'est ce que nous sommes en droit d'attendre de nos élus.

A nous donc, une fois encore, de ne pas être dupes face à ces justifications qui peuvent nous être assénées chaque jour et par là-même à être conscients aussi et surtout de notre force, de notre poids tant politique qu'économique et de notre marge d'action à travers le S.D.I.

Ainsi en conclusion à mon dernier éditorial pour l'année 2003 et au premier de l'année de 2004, j'affirmerai que tout comme nous, nos élus sont maîtres des politiques qu'ils nous proposent et/ou nous imposent et c'est donc sur cette seule affirmation positive que je me permets de vous présenter à vous tous, Chers Adhérents, mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année, en vous enjoignant bien évidemment de continuer à nous accorder votre confiance pour contribuer par votre implication syndicale au développement de nos avancées.

Raymond PARAS,
Président

INDEPENDANT & ENTREPRISE

Organe Officiel du Syndicat
des Indépendants

REVUE D'INFORMATION DU SDI

46, Rue d'Estienne d'Orves
92270 Bois Colombes
Tél. 01.48.17.00.58
01.49.38.09.67

E-mail :
sdi-paris@wanadoo.fr
sdi-lyon@wanadoo.fr
sdi-nice@wanadoo.fr

Directeur de la publication :
M. Marc SANCHEZ

Rédacteurs de la publication :
Mlle Florence SEDOLA,
M. Marc SANCHEZ,
Mlle Carole RICHARD,
M. Jean-Guilhem DARRE,
Mlle Bérengère PEIGNAUX.

Président du SDI :
M. Raymond PARAS

Secrétaire Général :
M. Marc SANCHEZ

Trésorier :
M. Alexis GHIJSENS

Juristes du S.D.I. :
Mlle Florence SEDOLA,
Mlle Bérengère PEIGNAUX,
Mlle Carole RICHARD,
M. Jean-Guilhem DARRE,
M. Marc SANCHEZ

Imprimeur :
Imprimerie du Gier
Le Sardon - 42800 Genilac.

Commission Paritaire : 0908 G 83984

ISSN : 1272-9140

Titre-clé :
Indépendant & Entreprise

La rédaction veille à la fiabilité des
informations publiées, lesquelles ne
pourraient toutefois engager sa
responsabilité.

Rupture de la période d'essai



Mme Jeanne B., Commerçante à Rouen (76)

" J'ai embauché une personne sous contrat à durée indéterminée il y a un mois. N'étant pas satisfaite de son travail, je souhaite rompre la période d'essai. Quelles sont les formalités à respecter ? "



Les règles habituelles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Néanmoins, des formalités particulières, tels qu'une notification par écrit et un préavis peuvent être prévus par la convention collective ou le contrat de travail.

A défaut, l'employeur peut décider de rompre l'essai sans délai de préavis, sans obligation de justifier ou de motiver sa décision, sans formalités particulières et sans indemnités, à l'exception le cas échéant de l'indemnité compensatrice de congés payés. Il convient néanmoins d'être prudent, les juges pouvant en cas de litige condamner un employeur pour rupture abusive.

Ainsi, l'essai doit être réel : le contrat de travail doit avoir fait l'objet d'un commencement d'exécution. Il doit également être suffisant, ce qui signifie que la période d'essai doit permettre à l'employeur d'apprécier les capacités professionnelles du salarié. Dès lors, si les aptitudes professionnelles d'un salarié occupant un poste peu qualifié peuvent être jugées assez rapidement, un délai plus important doit être respecté lorsque le salarié concerné a été recruté pour occuper un poste de cadre.

Dans tous les cas, le salarié doit être informé de la décision de l'employeur avant la fin de sa période d'essai. C'est la date de notification qui est prise en compte (par exemple, première présentation de la lettre recommandée AR au domicile du salarié.) Par ailleurs, une rupture de l'essai dans les derniers jours de la période prévue peut être considérée comme abusive, notamment s'il n'y a eu aucune mise en garde de la part de l'employeur et si le salarié est présent dans l'entreprise depuis plusieurs mois.

Cessation d'activité professionnelle



M. Pierre F., Garagiste à Chambéry (73)

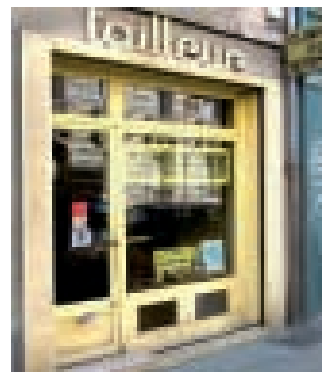
" J'ai cessé mon activité professionnelle en début d'année 2003. Or, le centre des impôts me réclame la taxe professionnelle pour l'année 2003 dans son intégralité. Est-ce légal ? "



En principe, la taxe professionnelle est due pour l'année entière par le redevable qui exerce l'activité au 1er janvier. En cas de changement d'exploitant en cours d'année, l'imposition n'est pas transférée au nouvel exploitant. Toutefois, il est toujours possible de prévoir dans l'acte de cession que le cessionnaire supportera une partie de l'imposition de son prédécesseur.

Néanmoins, le cédant reste le seul débiteur vis-à-vis de l'administration fiscale, aucune imposition n'étant établie au nom du successeur. Il convient de préciser qu'il y a un changement d'exploitant, au sens de la taxe professionnelle, lorsqu'un nouvel exploitant poursuit dans l'établissement la même activité que son prédécesseur, notamment en cas de cession du fonds de commerce. En revanche, lorsque l'établissement est repris par un nouvel exploitant qui y exerce une activité différente, la cession est considérée comme une cessation d'activité suivie d'une création d'établissement. Dans ce cas, le contribuable est considéré comme ayant cessé son activité et il n'est pas redevable de la taxe pour les mois restant à courir.

Quant au successeur qui crée une nouvelle activité en cours d'année, il n'est pas redevable de la taxe professionnelle pour l'année de la création.



Heures supplémentaires



M. Gérard B., Gérant de SARL à La Garde (83)

" Pouvez-vous m'indiquer si je peux imposer à mes salariés d'effectuer des heures supplémentaires et sous quelles conditions. "



Un employeur peut demander à ses salariés d'exécuter des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail dans le cadre du contingent annuel qui peut être fixé par convention ou accord collectif de branche étendu. A défaut, le contingent annuel réglementaire s'applique. Il est de 180 heures par an et par salarié. Ce contingent concerne les salariés non cadres, les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres intégrés, c'est-à-dire soumis à l'horaire collectif. Les heures supplémentaires décidées par l'employeur dans la limite du contingent ne modifient pas le contrat du salarié. En conséquence, il se doit de les effectuer. A défaut, il commet une faute qui peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Néanmoins, les heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel doivent donner lieu à une information préalable de l'inspection du travail par l'employeur. En effet, un salarié est en droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires comprises dans le contingent annuel si cette formalité n'a pas été respectée. Le refus peut également être légitime dans d'autres circonstances : si le travail demandé n'entre pas dans les attributions du salarié, si des heures supplémentaires précédemment exécutées n'ont pas été payées ou encore si l'employeur ne prévient pas son salarié suffisamment tôt. Des heures supplémentaires peuvent également être effectuées au-delà du contingent annuel, à condition d'obtenir l'accord de l'inspection du travail et après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Le salarié sera alors tenu de les exécuter dans les mêmes conditions que dans le cadre du contingent et sous peines des mêmes sanctions.

La récupération des heures perdues

La législation offre aujourd'hui de nombreuses possibilités d'aménagement du temps de travail des salariés. Nombreuses sont les entreprises qui engagent une réflexion à ce sujet soit en modulant les horaires de travail sur tout ou partie de l'année, soit en organisant des cycles de travail adaptés à leur activité professionnelle, soit enfin en réduisant la durée du travail sous forme de jours de repos, les "fameuses RTT." D'autres modes d'organisation du temps de travail existent et permettent de récupérer les heures exceptionnellement non travaillées en dérogeant à la durée légale hebdomadaire. Il s'agit de la récupération des heures perdues.

Le principe de la récupération des heures perdues

Dans certains cas, un employeur peut décider de récupérer les heures perdues par suite d'interruption du travail en prolongeant le temps de travail habituel. Cette mesure qui permet d'éviter une perte de salaire et de gérer les ponts fréquents dans notre pays, doit cependant répondre à certains critères pour être applicable. Seules peuvent être récupérées les heures perdues suite à une interruption collective du travail telle que causes accidentelles, intempéries, cas de force majeure, inventaire, chômage d'un jour travaillé précédent ou suivant un jour férié. Il ne s'agit pas de faire effectuer au salarié des heures supplémentaires mais de déplacer les heures à un autre moment en modulant les horaires de l'entreprise. Les heures de récupération sont donc des heures "ordinaires". Ainsi, une entreprise qui travaille sept heures par jour sur cinq jours et qui prend un jour chômé pour faire un pont peut faire récupérer à ses salariés les sept heures sur les semaines à venir en faisant faire par exemple trois et quatre jours à huit heures dans les deux semaines suivantes. La rémunération des salariés ne changera pas quel que soit l'horaire effectué. Il est à noter que seules les heures perdues en dessous de la durée légale peuvent faire l'objet d'une récupération. Ce système ne peut donc permettre de récupérer des heures supplémentaires ou individualisées ou des jours fériés ou des jours des congés payés. La récupération des ponts est également limitée à deux jours ouvrables compris en général entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, en général le dimanche. Il n'est pas possible, non plus, de demander à un salarié de récupérer les heures perdues du fait de fluctuations saisonnières, d'une grève interne à l'entreprise, du chômage d'un jour férié ou d'un jour de chômage collectif non suivi ou précédé d'un jour férié.

Les modalités de la récupération des heures perdues

La récupération des heures perdues n'est possible qu'à la condition que les parties respectent un certain nombre d'obligations. Ainsi, avant de commencer la récupération de ces heures, l'employeur doit respecter des formalités. Il est tenu en premier lieu de consulter le comité d'entreprise ou, le cas échéant les délégués du personnel, s'ils existent, et procéder à l'affichage de la modification des horaires dans l'entreprise. Il doit également informer l'inspection du travail des interruptions collectives de travail ainsi que des modalités de récupérations. Le fait de ne pas informer l'administration n'entraîne pas une requalification des heures en heures supplémentaires mais, peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts au cas où les salariés pourraient apporter la preuve d'un préjudice. La loi n'a pas fixé de délai d'information mais on peut estimer que la demande doit être faite au moment où les heures sont perdues. La récupération constitue pour l'employeur une option et n'a donc pas un caractère obligatoire. Par contre, s'il décide de procéder à cette récupération, les salariés ne peuvent s'y opposer. Ceux qui seraient hostiles à cette décision peuvent refuser de faire les heures mais ne peuvent prétendre à une indemnisation des heures perdues qui seront retenues sur leur salaire. L'obligation de récupérer s'impose à l'ensemble du personnel y compris aux salariés absents pour maladie lors de l'interruption collective de travail ou embauchés postérieurement. Par contre, cette récupération ne s'impose pas pour les salariés dont la durée du travail est modulée ou réduite sous forme de jours ou demi-journées de repos, la loi interdisant la récupération des absences liées à une récupération sous forme de jours de RTT. Enfin les heures perdues doivent être récupérées dans un délai de douze mois précédant ou suivant les heures perdues, elles ne peuvent être réparties uniformément sur l'année et ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour et huit heures par semaine sauf dispositions conventionnelles en règle générale plus favorable aux salariés.

Le paiement des heures récupérées

Comme nous vous l'indiquions précédemment, ces heures ne sont pas considérées par la loi comme des heures supplémentaires mais des heures de travail normales rémunérées au taux habituel sauf disposition conventionnelle particulière. Pour les salariés rémunérés au mois, l'usage est donc de ne pas réduire le salaire des heures de travail non effectuées. Dans ce cas, bien évidemment, les heures de récupération ne donnent pas lieu à rémunération puisqu'il y a maintien de salaire et donc compensation entre les heures perdues et les heures récupérées. Concernant les salariés malades lors de la récupération des heures perdues, ces derniers ont droit aux indemnités compensatrices dans les mêmes conditions que s'ils étaient tombés malades un autre jour. En dernier lieu, le fait de récupérer des heures n'empêche pas le recours à des heures supplémentaires pendant la semaine, ces dernières n'étant considérées comme des heures supplémentaires qu'au-delà des heures récupérées. Dans le cas où vous souhaiteriez cumuler heures de récupération et heures supplémentaires, nous vous conseillons néanmoins de prendre contact avec votre Direction Départementale du Travail, la durée hebdomadaire maximale ne pouvant en aucun cas dépasser 48 heures sauf circonstances exceptionnelles.



LES CHIFFRES UTILES

1 € = 6.55957 F

Sécurité Sociale : Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2.432 €

Taux d'intérêt légal : 3,29 %

Travail :

Taux horaire légal : 7,19 €

TAUX DES SMICS AU 01/07/2003

SMIC 39 heures (169 heures)	1.215,11 €
SMIC 35 heures (151,67 heures)	1.090,48 €
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/98 et le 30/06/99	1.136,15 € dont 45,67 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/99 et le 30/06/00	1.145,54 € dont 55,06 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/00 et le 30/06/01	1.158,62 € dont 68,14 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/2001 et le 30/6/02	1.168,16 € dont 77,68 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/2002 et le 30/6/03	1.172,74 € dont 82,26 € de prime différentielle

NB : Les entreprises passées aux 35 heures après le 1er juillet 02 doivent appliquer un SMIC de 1.215,11 €

Les entreprises créées à 35 heures depuis le 1er janvier 02 doivent appliquer un SMIC de 1.090,48 €

Construction : Indices du coût de la construction trimestriel publié par l'INSEE

	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
1994	1016	1018	1020	1019
1995	1011	1023	1024	1013
1996	1038	1029	1030	1046
1997	1047	1060	1067	1068
1998	1058	1058	1057	1074
1999	1071	1074	1080	1065
2000	1083	1089	1093	1127
2001	1125	1039	1145	1140
2002	1159	1163	1170	1172
2003	1183	1202	-	-

EXEMPLE DE CALCUL

Loyer consenti le 1er janvier 1997

- montant : 800 €

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la signature du bail : 1047

Révision triennale au 1er janvier 2000

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la demande de révision : 1083

- montant du nouveau loyer : $800 \times \frac{1083}{1047}$ soit 827,51 €

Cession de fonds de commerce :

Droits de mutation sur cession de fonds de commerce et clientèle

Fraction de prix	droit budgétaire	taxe départementale	taxe communale	total
- de 23.000 €	exonéré	exonéré	exonéré	exonéré
de 23.000 € à 107.000 €	3,80%	0,60 %	0,40 %	4,80%
+ de 107.000 €	2,40%	1,40 %	1%	4,80%

Un régime spécial a été instauré pour les zones prioritaires d'aménagement du territoire en milieu rural ainsi que pour les zones de redynamisation urbaine. Se renseigner auprès de la Préfecture et de votre Centre des Impôts.

EXEMPLE DE CALCUL

-Cession d'un fonds de commerce d'un montant de 130.000 €:

Jusqu'à 23.000 € : exonéré

$(107.000 € - 23.000 €) \times 4,80 \% :$ 4032

$(130.000 € - 107.000 €) \times 4,80 \% :$ 1104

Total : 5136

Evaluation des dépenses d'automobile en Euros :

Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques pour 2002

d = la distance parcourue à titre professionnel en 2002

Puissance Administrative	Jusqu'à 5.000 Km	de 5.001 Km à 20.000 Km	Au delà de 20.000 Km
3CV et moins	0,345	$715 + (d \times 0,203)$	0,239
4CV	0,415	$920 + (d \times 0,231)$	0,277
5CV	0,461	$1040 + (d \times 0,253)$	0,305
6CV	0,481	$1075 + (d \times 0,267)$	0,321
7CV	0,502	$1115 + (d \times 0,280)$	0,336
8CV	0,543	$1215 + (d \times 0,301)$	0,362
9CV	0,556	$1215 + (d \times 0,314)$	0,375
10CV	0,588	$1260 + (d \times 0,336)$	0,399
11CV	0,599	$1255 + (d \times 0,349)$	0,412
12CV	0,644	$1360 + (d \times 0,372)$	0,440
13 CV et plus	0,655	$1358 + (d \times 0,384)$	0,452

EXEMPLE DE CALCUL

- Pour un véhicule de 5 CV

Distance parcourue dans l'année : 4000 Km

$4000 \times 0,461 = 1844 €$

Distance parcourue dans l'année : 15.000 Km

$1040 + (15.000 \times 0,253) = 4835 €$

Distance parcourue dans l'année : 24.000 Km

$24.000 \times 0,305 = 7320 €$

Annonces des adhérents du S.D.I.

Les Villettes (43) : Vends fonds de commerce Boulangerie-Pâtisserie dans un petit bourg en plein développement avec un point multi-services. Bon CA idéal pour un jeune couple. Prix : 90.000 €
Tél : 04.71.66.56.13.

Sillingy (74) : Vends fonds de commerce Garage, réparation de matériels de travaux publics, local de 700 m² sur 2200 m² de terrain situé en bordure de la nationale.
Tél : 04.5077.72.94. ou 06.09.93.58.20. Fax : 04.50.77.73.50.

Saint-Victor sur Rhins (42) : Vends fonds de commerce de Bar-restaurant. Cuisine aux normes, proche de Roanne, avec un appartement F4. Affaire saine avec une bonne clientèle.
Tél : 04.74.64.22.58.

Savigny-sur-Orge (91) : Vends cause déménagement salon de coiffure mixte situé dans un village de l'Avesnois. Climatisé sur une surface de 110 m² avec trois bacs à shampoings, cinq bancs de coiffage et un coiffage pour les enfants. Bon CA et clientèle fidèle. Fonds à 90.000 €, loyer à 550 € Prix en rapport avec le CA)
Tél : 03.27.49.72.84. / 06.07.39.11.79.

Sancey-le-Long (25) : Urgent affaire à saisir, vends magasin phildar pour cause de départ à la retraite d'une surface de 42 m² dans le centre ville de Savigny.
Tél : 01.69.96.02.49.

Sail-sous-Couzan (42) : Vends fonds de commerce de Boucherie-Charcuterie-Traiteur d'une superficie de 150 m² dans la plaine du Haut Forez (voir fonds plus murs), matériel et agencement en très bon état.
Tél : 04.77.24.59.93.

Saint-Etienne (42) : Vends fonds de commerce de Bar-Tabac-Jeux Rapido, matériel neuf, appartement de type F4. Prix : 120.000 €.
Tél : 06.88.07.27.24.

Recherche pour acquisition un Bar-Tabac avec appartement à l'étranger (Belgique, Espagne, Québec, Sénégal), prix indicatif : 30.500 €.
Tél : 06.20.66.49.03.

Cavaillon (84) : Cause départ à la retraite, vends fonds de commerce de location de matériel en activité depuis 16 ans pour professionnels et particuliers, matériels de maçonnerie, de parcs et jardins, d'entretien des sols, de peinture, groupes électrogènes.
Tél : 04.90.78.02.13.

Brignais (69) : Vends cause départ à la retraite fonds de commerce de laverie, plus retouches, pas de porte de 40 m² dont 15 m en linéaire. 5 machines à laver, 2 séchoirs, 2 machines à coudre plates, 2 surjetteuses, clientèle importante, dans le centre ville, 10 ans d'activité. Prix : 5340 €.
Tél : 04.72.31.16.00.

Cluses (74) : Vends cause départ à la retraite, fonds de commerce de magasin de vêtements en discount, d'une surface de 200 m², tenu depuis 17 ans, en centre ville, important CA, loyer de 1135 € HT par mois. Prix du pas de porte : 38.000 €, Prix du fonds de commerce : 83.800 € à débattre.
Tél : 04.50.96.22.28.

Chalamont (21) : Vends fons de commerce de boutique de lingerie fine haut de gamme, situé à 25 min de Lyon et à 1 heure de Genève, d'une surface de 80 m². Prix : 119.000 €.
Tél : 06.83.89.74.35.

Lyon (69) : Vends fonds de commerce de boulangerie d'une surface de 50 m², avec un fournil et un magasin, appartement de 20 m² de type F2 avec cuisine et chambre, 30 m² de dépôt. Prix : 45.735 €.
Tél : 04.78.72.03.78.

Aimargues (30) : Vends pour cause de départ à la retraite fonds de commerce de Boucherie-Charcuterie, seul dans un village de 4000 habitants à 20 Km de Nîmes et Montpellier, à 15 min de la mer et de la sortie autoroute (A9). CA de 450.000 €.
Tél : 06.20.66.49.03.

Mâcon (71) : Vends fonds de commerce fleurs ou Pas de porte tous commerces, d'une superficie de 80 m² pour le magasin et de 60 m² pour les réserves avec une cours, un logement de fonction de type F5. Prix : 45.000 €.
Tél : 03.85.34.28.39.

Doudeville (76) : Vends immeuble à usage commercial et privé. Pas de porte : local de 40 m², 2 vitrines, situé sur place, habitation d'environ 150 m².
Tél : 02.35.56.44.23, après 18 heures.

Le S.D.I. est en ligne ! <http://www.sdi-pme.com>

Comme nous vous en informions dans notre précédent numéro, notre organisation a pu mettre en ligne son nouveau site Internet le 1er décembre dernier. Ainsi, ce nouvel outil de communication va donc pouvoir nous permettre de développer au mieux notre action en faveur des commerçants, artisans, professions libérales et petites et moyennes entreprises et aussi et surtout de développer nos services et notre assistance auprès de nos adhérents à travers des accès prioritaires. Pour ce faire, il suffira à chacun d'entre eux de s'identifier grâce à un login et à un mot de passe personnalisé...

sdi-pme.com



"Nous vous souhaitons une excellente navigation sur le Web ainsi que nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année !"

Présentation

L'accès à ce site est donc aujourd'hui possible pour l'ensemble des internautes qui peuvent par là-même, mieux connaître notre organisation à travers diverses rubriques de présentation ainsi que ses revendications et ses avancées

Les rubriques

Outre la rubrique "Rôle du S.D.I." dans laquelle est développé le concept, l'histoire, l'organigramme et les actions du syndicat, d'autres menus permettent aux internautes de connaître les possibilités de services et d'actions de l'ensemble de notre structure. Ainsi, ils peuvent s'informer sur "Le service juridique et social" avec l'accès, en simple consultation pour les non-adhérents, à nos formulaires juridiques (demande d'information, d'intervention et recouvrement de créances), à la présentation de notre base de données juridiques et enfin aux avantages sociaux seulement prodigués aux adhérents de l'organisation.

En outre, une rubrique "Avancées du S.D.I." présente les résultats des actions et les perspectives de revendications pour chaque année civile. De plus, il est aussi possible de consulter la présentation de l'ensemble des éditions de notre revue "Indépendant & Entreprise", téléchargeables en ligne. Enfin, sont mis en ligne tous les éléments qui concernent la communication du syndicat, que ce soit à travers la presse nationale et régionale, la correspondance officielle ou bien encore les projets de communiqués de presse.

Des accès exclusifs pour les adhérents du S.D.I. !

Bien évidemment, il a été prévu de réserver des accès aux seuls adhérents de l'organisation qui nous accordent leur confiance depuis déjà un certain nombre d'années. Les rubriques essentiellement visées par cette exclusivité concernent les services d'information, d'assistance et de protection mis en place dans le cadre notamment du "Service juridique et social". Ainsi, il est possible pour chaque adhérent, après s'être identifié informatiquement (inscription d'un login : numéro d'adhésion, et d'un mot de passe personnel, communiqué par le SDI dans le cadre d'une lettre personnalisée envoyée le 20 décembre dernier), de consulter l'ensemble de la base de données juridiques du syndicat, soit plus d'une centaine de documents, regroupant tous les grands domaines du droit, à travers des modèles de lettre, de contrats, des consultations répondant à des questions souvent posées à l'ensemble de nos juristes etc... Il convient de souligner sur ce point, que le S.D.I. est la seule organisation patronale à proposer ce type de service à ses adhérents.

De plus, ces mêmes adhérents peuvent d'une part, consulter et télécharger les derniers numéros d'Indépendant & Entreprise et d'autre part, contacter chaque bureau de notre organisation à travers des formulaires de contact mis en ligne et saisir aussi l'ensemble de nos services juridiques (en fonction de leurs compétences territoriales) à travers les formulaires juridiques.

Des partenaires du S.D.I. en ligne !

Outre la possibilité de bénéficier d'informations adaptées sur l'ensemble des avantages sociaux liés à la cotisation au S.D.I., à travers la rubrique "Avantages sociaux", qui permet à chaque adhérent qui en fait la demande, par le formulaire de contact, d'obtenir une consultation personnalisée sur des sujets comme, la garantie chômage du chef d'entreprise, la complémentaire maladie ou bien encore la complémentaire retraite des Indépendants, il est possible aussi pour ces derniers, d'entrer sous une rubrique de présentation textuelle de ces partenaires de l'organisation et d'être connectés directement à leurs sites internet avec un accès privilégié.

Tels sont donc les nouveaux services, qui vous sont, Chers adhérents, accessibles exclusivement.

Nous espérons qu'ils vous donneront entière satisfaction et qu'ils permettront aussi à notre organisation de développer sa représentativité et par là-même, de continuer à améliorer la reconnaissance de nos entreprises et la progression toujours nécessaire de notre statut de dirigeant.



TVA à 5,5 % dans le secteur du bâtiment : une victoire partielle !

L'application du taux réduit de TVA aux travaux du secteur du bâtiment mise en place en 1999 devait arriver à terme en décembre 2003. Vous avez été nombreux à nous demander, au cours de ces derniers mois, si cette mesure serait de nouveau reportée en 2004. La Commission européenne s'était engagée à prolonger de 6 mois ce dispositif qui permet, nous le rappelons, pour toute facture relative à des travaux d'amélioration, d'aménagement, d'entretien et de transformation sur des locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de deux ans, de bénéficier d'un taux réduit. Or, le S.D.I. souhaitait que cette disposition fiscale soit pérennisée et le Gouvernement RAFFARIN s'était engagé dans ce sens, sous réserve de l'aboutissement des discussions en cours sur le plan communautaire où, pour le moins sur une prorogation de l'autorisation faite à la France d'appliquer une TVA à 5,5 % dans le secteur du bâtiment. Selon les informations transmises par nos représentants, notre Gouvernement a été partiellement entendu puisque la TVA à taux réduit continuera d'être en vigueur pour deux années encore, soit jusqu'en décembre 2005. Le S.D.I. se félicite de cette victoire même si elle est en demi-teinte et continuera son action pour que cette mesure devienne définitive afin de poursuivre la dynamisation d'un secteur longtemps en difficulté.



Cadeaux & bons d'achats de fin d'année

À l'occasion des fêtes de fin d'année, il est fréquent que les entreprises attribuent à leurs salariés des bons d'achat ou des cadeaux qui sont normalement soumis à cotisations sociales, car considérés comme un complément de salaire. En effet, selon l'article L 242-1 toute rémunération en nature perçue par des employés à l'occasion du travail fourni dans le cadre de leur activité professionnelle attribuée à l'ensemble du personnel de façon uniforme doit être soumise à cotisations. Cependant, afin de favoriser la distribution de ces cadeaux et bons d'achats, l'administration tolère des exceptions. Ainsi, pour l'année 2003, le montant des bons et cadeaux ne dépassant pas 122 € par salarié et par année civile fait l'objet de façon automatique d'une exonération. La nature et l'utilisation du bon d'achat ou du cadeau doit cependant être en adéquation avec l'événement pour lequel ils sont accordés. Ainsi, à l'occasion des fêtes de fin d'année, il pourra s'agir de jouets ou de bons d'achats dans des magasins alimentaires pour des produits de fêtes ou pour les rayons de jouets. Si ces bons ne concernent pas des secteurs en adéquation avec l'événement, ils peuvent, lors d'un contrôle, faire l'objet d'une régularisation et, être soumis à cotisations sociales. Alors, attention...

Zones franches urbaines : un nouveau dispositif d'exonération au 1er janvier 2004

Le dispositif des zones franches urbaines (ZFU) entré en vigueur en 1997 est à nouveau applicable dans 44 zones depuis le 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2007 grâce à la loi de finances rectificative pour 2002. Par ailleurs, une loi du 1er août 2003 a prévu l'ouverture de 41 nouvelles ZFU au 1er janvier 2004. Le dispositif d'exonération de cotisations sera applicable aux entreprises qui exerceront ou créeront un établissement dans l'une de ces nouvelles zones entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008. Les entreprises susceptibles de bénéficier du dispositif sont celles qui exercent une activité industrielle ou commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail immobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation. Elles doivent posséder au moins un établissement en ZFU au 1er janvier 2004, employer à cette date un effectif total d'au plus 50 salariés et répondre, soit à une condition d'activité soit à une condition de chiffre d'affaires. Quant aux entreprises qui s'installent en ZFU après le 1er janvier 2004 ou y créent un établissement, elles bénéficient également du dispositif si leur effectif total n'excède pas 50 salariés à la date d'implantation ou de création. L'exonération est réservée aux salariés exerçant une activité réelle dans la ZFU et qui sont embauchés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois. L'exonération est applicable pendant 5 ans, soit à partir du 1er janvier 2004, soit à compter de la date de création de l'entreprise.

En cas d'embauche, elle est valable pendant 5 ans à compter de la date d'effet du contrat de travail. Il s'agit d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de la taxe professionnelle et de l'impôt sur les bénéfices. Une sortie progressive du dispositif est prévue sur 3 ans pour les entreprises entre 5 et 50 salariés (exonération à hauteur de 60 % la 1ère année, 40 % la 2ème et 20 % la 3ème) ou 9 ans pour les entreprises de moins de 5 salariés (exonération à hauteur de 60 % pendant 5 ans, puis 40 % les 6ème et 7ème années puis 20 % les 8ème et 9ème années).

La France sommée de supprimer la double taxation des véhicules d'occasion !

La Commission européenne vient récemment de transmettre au Gouvernement français, "un avis motivé" (dernière étape avant la saisine de la Cour européenne de justice) visant à exiger la suppression du double paiement de TVA imposé par l'administration française, lors de l'achat d'un véhicule d'occasion originaire d'un autre pays de l'Union européenne. En effet, la 6ème directive "TVA" indique que, pour les véhicules d'occasion, cette taxe est due uniquement dans le pays de vente. Pour autant, les services de la Commission ont été saisis de plusieurs plaintes de résidents français ayant été soumis à cette double imposition de TVA (ex : en Allemagne et en France) à l'issue de l'achat d'un véhicule d'occasion. Or Bruxelles rappelle, dans cet "avis motivé" que les citoyens de l'Union européenne ont le droit d'acheter leur véhicule dans un autre pays pour y bénéficier d'un taux de TVA moins important. Pour le S.D.I. ce rappel, bien que conforme à la législation européenne, est tout de même révélateur de la nécessité d'imposer une harmonisation des fiscalités à la baisse des différents Etats membres et ce dans tous les secteurs de l'économie...



Comme tous les ans, le S.D.I. rappelle à tous ses adhérents des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, de la brasserie et enfin de la coiffure, les accords passés en 1998 et 1999 avec la SACEM et leurs évolutions.

Ainsi, pour ces établissements le seul fait d'être adhérent au S.D.I. leur permet d'obtenir une réduction sur leur redevance SACEM pouvant aller jusqu'à 33 % du montant initial, sous réserve, bien évidemment, que l'utilisation de la musique ait été déclarée au préalable auprès de la délégation régionale de la SACEM.

De plus, dans le cadre de ces protocoles d'accords, la SACEM nous demande de vous indiquer, les évolutions de tarifications. Ainsi, vous trouverez ci-après les nouveaux tarifs en application au 01/01/2004.

Pour ce qui concerne le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des brasseurs, la présentation faite est limitée à une indication sur l'évolution tarifaire, eu égard à la complexité de la détermination de la tarification. Néanmoins pour les adhérents concernés, nos services juridiques tiennent à leur entière disposition le détail des différents barèmes applicables, sur simple demande.

Tarification pour les salons de coiffure

Appareil utilisé	Nombre de personnes travaillant dans le salon		Tarification Générale	Tarification Adhérent S.D.I.
RADIO ou TELEVISION ou tout autre appareil sans haut-parleur supplémentaire	PAR APPAREIL	illimité	77,59 €	62,07 €
RADIO avec haut-parleurs, lecteurs de disques ou de cassettes ou tout autre appareil avec haut-parleur supplémentaire	PAR SALON	< 5 employés	120,89 €	96,71 €
	PAR SALON	6 à 10 employés	162,46 €	129,97 €
	PAR SALON	11 à 15 employés	323,97 €	259,18 €
	PAR SALON	> de 15 employés	647,94 €	518,35 €

1/ Nota bene

S'agissant des " extras " qu'emploient certaines exploitations en fin de semaine, il convient de déterminer si ce personnel occupe des postes de travail inoccupés les autres jours ou si, a contrario, leur présence permet exclusivement une rotation rapide de la clientèle. Dans la première hypothèse, les " extras " doivent être pris en considération dans le calcul du nombre de personnes travaillant dans le salon puisque le nombre de postes est interdépendant de la taille des établissements. Dans la seconde hypothèse, ils doivent, en revanche, être ignorés.

2/ Activité annexe " Parfumerie " ou " Institut de beauté "

Lorsqu'une partie " parfumerie " ou " institut de beauté " constitue une activité annexe par rapport à l'activité principale de " salon de coiffure ", il convient de faire application du présent barème. Lorsqu'il ne s'agit pas d'une activité annexe, il convient de revenir vers la délégation régionale de la SACEM afin qu'il soit fait une application du barème correspondant. En outre, il est précisé que dans ce cas de figure, la réduction du protocole ne s'applique pas.

Tarification pour l'hôtellerie, la restauration et la brasserie

Dans le cadre du protocole d'accord passé entre le S.D.I. et la SACEM le 15/12/1999, les redevances forfaitaires figurant aux différents barèmes sont réévaluées en fonction de l'évolution des indices suivants figurant au bulletin mensuel INSEE (n°10).



Diffusions musicales dans les cafés et restaurants ; diffusions musicales dans les établissements de type fast-food ; diffusions musicales dans les hôtels, diffusions musicales audiovisuelles dans les chambres d'hôtels : pour la période de référence du 01/10/2002 au 30/09/2003, l'évolution est de 2,79 % (indice d'ensemble figurant sous la rubrique "Hôtellerie-Cafés-Restaurant.") A noter que cette variation du montant de la redevance ne pourra être supérieure ou inférieure à 5,58 % pour l'année 2004 par rapport à l'annuité précédente, et ce pour les adhérents du S.D.I.

Diffusion de musique vivante non attractive, les valeurs forfaitaires concernant des séances occasionnelles font désormais l'objet d'une indexation triennale. La dernière revalorisation étant intervenue au 1er janvier 2003, une nouvelle indexation aura lieu au 1er janvier 2006. Les tarifs de ce barème ne sont donc pas revalorisés au titre de l'année 2004.

Bornes audiovisuelles et/ou multimédia interactives, pour la période de référence du 01/10/2002 au 30/09/2003, l'évolution est de 2,07 % (indice d'ensemble des prix à la consommation).

Nous vous rappelons que pour bénéficier des barèmes détaillés, il est impératif que vous preniez contact avec les services juridiques du S.D.I. des régions dont vous dépendez.

35 heures

le S.D.I. favorable à la mise en place d'une commission parlementaire

Pour autant, ces lieux d'échanges parlementaires sont parfois aussi nécessaires pour mettre à plat les difficultés et prendre du recul dans le cadre de la mise en place de solution adaptées.

A ce stade, le S.D.I. estime donc que la volonté de certains élus de créer une commission de ce genre pour étudier l'impact globale de la réduction du temps de travail peut être une avancée.

En effet, la réduction du temps de travail imposée administrativement a abouti, non pas à créer de la richesse, mais à générer de la pauvreté. Elle part du principe théoriquement séduisant, mais économiquement faux, selon lequel la masse de travail disponible constitue une enveloppe globale pouvant être répartie différemment et en l'espèce arbitrairement entre les salariés. Dans les faits, la réduction de 39 à 35 heures du temps de travail a provoqué une augmentation des coûts pour les entreprises de 11,4 %. Pour compenser ce surcoût, ces dernières ont accru la productivité du travail en se réorganisant, en modifiant le rythme de travail, mais dans la grande majorité des cas sans embaucher, notamment pour les petites entreprises. Au delà du problème de l'accroissement du coût du travail déjà très élevé par rapport à nos partenaires européens, la réduction du temps de travail a donc conduit à une désorganisation du travail et des entreprises, par la multiplication des journées dites de RTT. L'absence récurrente des salariés à leur poste, l'impossibilité qui est accordé à eux-mêmes comme à leurs employeurs de réaliser des heures supplémentaires notamment par le truchement des conventions collectives, amène alors à un allongement des délais de production et à une moindre réactivité des services. Fort de ces constats de terrain, le S.D.I. soutient la mise en place d'une commission d'examen des effets des 35H sur l'économie française, secteurs privé et public confondus. La contribution du S.D.I. s'axera alors naturellement plus particulièrement sur les effets désastreux pour les petites entreprises et vos témoignages nous seront d'une très grande utilité. A terme le S.D.I. proposera alors aux membres de cette nouvelle commission, l'abrogation pure et simple des 35 heures définies et imposées par les lois Aubry, pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Caisse des congés payés du bâtiment :

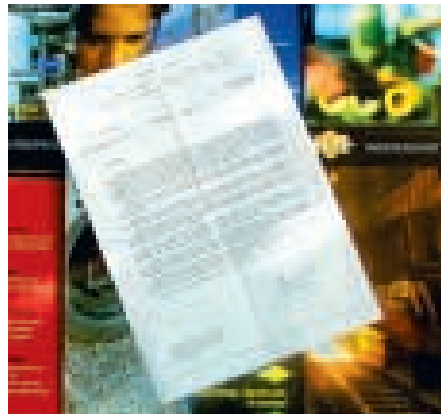
le dinosaure vacille enfin !

Le S.D.I. se bat depuis plusieurs années afin d'obtenir une réforme de la caisse des congés payés, anachronisme dans notre société actuelle. En effet, cette caisse affiliée d'office toutes les entreprises ou sociétés qui, de près ou de loin, effectuent des travaux dans le secteur du bâtiment à savoir tant les maçons, carreleurs plombiers.... que les installateurs de paraboles ou paysagistes qui ont le malheur de mettre en place une antenne ou un arbre dont la destination est de rester à cet endroit et donc de devenir au yeux de la loi un immeuble...

Cette déviance s'applique quelque soit le pourcentage de travail rattaché au Bâtiment et crée des situations tant catastrophiques qu'absurdes obligeant les employeurs à verser à cette caisse des cotisations de congés payés pour ses salariés de façon rétroactive alors que ces derniers ont déjà pris leurs congés payés !

Réponse de l'administration concernée : l'employeur doit exiger de ses salariés, qui sont désormais payés par la caisse pour les années antérieures et à venir, le remboursement des indemnités de congés payés perçus les années précédentes... Autant dire Mission Impossible. A ce jour grâce au courage de certains de nos adhérents qui se battent avec acharnement aux côtés du S.D.I. et n'hésitent pas à porter l'affaire

devant la justice, l'institution commence à vaciller. Au niveau des tribunaux, la cour de cassation a rendu deux arrêts très importants en 1990 et 2001. Le premier stipule que l'entreprise assujettie ne doit déclarer à la Caisse des Congés Payés du Bâtiment que les salariés rattachés à ce type d'activité. Sont donc exclus les secrétaires, comptables.... De plus, la caisse devra désormais, pour les salariés assujettis de façon accessoire au secteur du bâtiment, faire la quote-part des salaires versés au personnel à l'occasion de chaque activité et n'imposer que la partie concernant le bâtiment. Un vrai casse tête chinois digne d'une telle administration.... Nous leur souhaitons bien du plaisir. Le S.D.I. est également intervenu à plusieurs reprises auprès du Secrétariat d'Etat aux PME, au Commerce et à l'Artisanat, M. Renaud DUTREUIL et a obtenu la mise en place d'une commission de réflexion sur deux thèmes : la fin de l'appel rétroactif des cotisations et la non affiliation des entreprises relevant de façon marginale du Bâtiment.



Notre équipe juridique est à ce jour en contact avec cette commission, afin de lui transmettre l'ensemble des éléments permettant une réelle réflexion sur ce sujet qui devrait aboutir à un projet de loi au printemps prochain. N'hésitez pas à nous faire part de vos témoignages qui viendront étayer notre dossier et alimenter les débats qui ne manqueront pas d'être vifs.

Inondations dans le sud-est

nos services juridiques à votre écoute

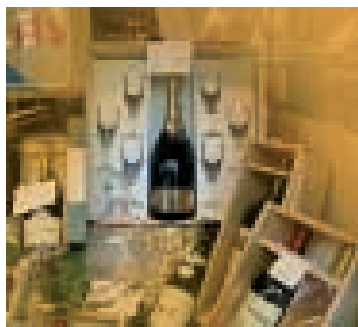
Après la canicule, les inondations viennent frapper notre pays et plus particulièrement la région du Sud-Est déjà touchée à l'automne 2002. Nous tenons à faire part à l'ensemble de nos adhérents victimes de ces pluies diluviennes de notre soutien dans ce moment difficile. Nos services juridiques se tiennent à votre disposition pour vous aider à défendre au mieux vos intérêts. Si possible, prenez des photos de vos commerces inondés afin de garder la preuve de la montée de l'eau dans votre local. Ces preuves seront précieuses pour constituer votre dossier car les experts, débordés par les appels urgents et multiples passeront sans doute après la décrue. Essayez de récupérer l'ensemble de vos factures et justificatifs qui ont été épargnés afin de pouvoir chiffrer le préjudice subi au niveau du matériel endommagé. Renseignez-vous auprès de votre compagnie d'assurance, afin de préparer un dossier le plus complet possible et prenez contact avec votre Mairie et Préfecture pour savoir si votre département a été classé en zone de catastrophe naturelle. Pensez également, si nécessaire, à mettre vos salariés en chômage technique en prenant attache auprès de votre Direction Départementale du Travail si vous ne pouvez reprendre dans l'immédiat votre activité professionnelle et consultez vos contrats d'assurance pour vérifier si vous pouvez, en tant qu'indépendant, toucher une indemnité pour perte d'exploitation. En cas de difficultés de trésorerie, demandez des échéanciers afin de vous permettre de régler de façon différée vos charges sociales et crédits en cours. Mieux vaut anticiper que de devoir payer des pénalités et majorations de retard dans les mois à venir. N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou intervention afin de vous aider dans vos démarches et requêtes. Nos services sont à votre disposition.

Une action gouvernementale et parlementaire mitigée !

Cette année politique 2003 fut riche en nouveautés notamment pour les artisans, les commerçants et les petites et moyennes entreprises. Ainsi, nous avons eu l'occasion de nous féliciter, dans ces colonnes, de la reprise par la voie gouvernementale ou parlementaire d'un certain nombre de propositions de notre organisation interprofessionnelle, aussi bien dans le domaine de la protection du patrimoine du chef d'entreprise, que de son droit à la constitution d'une retraite honorable via certaines incitations fiscales ou encore de la création d'un guichet social unique visant à simplifier les formalités administratives des entreprises etc... Pour autant et pour rappel, il nous a aussi semblé nécessaire en cette fin d'année 2003 et en ce début d'année 2004, de dresser le bilan de l'action gouvernementale et parlementaire, bilan que le S.D.I. qualifie de mitigé !

En effet, malgré les avancées voulues par le S.D.I. et concrétisées dans les faits, il semble que le Gouvernement ait largement obéré sa crédibilité par sa gestion de certains dossiers de première importance pour le monde du commerce et de l'artisanat, faits amplifiés par l'annonce de mesures de faibles consistances dans le domaine de l'emploi...

Le premier réseau de commerces de proximité en danger



Le principe de la prohibition de la consommation de tabac par l'argent tel que M. MATTEI, Ministre de la santé, le conçoit, induit de désastreuses conséquences pour le réseau des préposés de l'Etat que constitue les 34.000 buralistes de France (voir aussi n°65 d' " Indépendant & Entreprise "). Malgré une mobilisation sans précédent au travers de pétitions, de manifestations ayant réuni dans la rue une large majorité des profes-

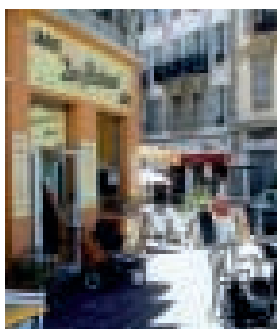
sionnels du secteur, le Gouvernement a choisi de laisser les buralistes assumer seuls les hausses successives des prix du tabac.

Rappelons que le commerce de proximité quel que soit sa nature et son lieu d'implantation représente toujours un lieu de vie et constitue le ciment des relations sociales d'un quartier ou d'une commune. Il n'est donc pas admissible qu'une autorité puisse sciemment priver un indépendant de son capital investi en l'occurrence sous la forme d'un fonds de commerce de tabac dont la vente est un monopole géré par cette même autorité. De plus, il n'est tout aussi pas concevable que des élus privent consciemment leurs concitoyens de ce qui reste parfois le seul lieu de vie de la commune. Les faibles mesures d'accompagnement in fine prévues pour les débiteurs frontaliers constituent une fois encore une modalité de gestion d'une crise par l'argent sans effet sur le terrain car à terme ces professionnels seront contraints à la fermeture. Les débiteurs de tabac, les commerces en général, ne réclament pas de subventions. Ils demandent à vivre raisonnablement et honnêtement de leur activité, ils demandent la reconnaissance de leur rôle social, le respect de leur patrimoine. Si l'objectif réel du Gouvernement est d'éradiquer la consommation de tabac, si le seul moyen envisagé est la sélection par l'argent, aucune contrainte ne saurait faire obstacle à la proposition du S.D.I. visant à la modification du commissionnement des débiteurs de tabac sur la vente de cigarettes. A cette condition, les buralistes sont prêts à diversifier leurs activités, à mettre à la disposition de l'Etat la force de leur réseau comme ils l'ont fait par le passé pour la distribution de feu la vignette automobile ou de l'euro. Toute proposition de création de relais de substitution à la disparition des bureaux de Postes par exemple pourrait à cette condition être examinée sereinement. Le S.D.I. a donc choisi de ne pas baisser les bras et continuera à exiger une hausse du commissionnement corrélative à la hausse des prix du tabac, mesure dont la mise en place est devenue vitale.

Les professionnels de la restauration en colère

Comme le soulignait notre Président dans son éditorial, la promesse de passage d'une TVA de 19,6 % à 5,5 dans le secteur de la restauration a apparemment été reportée " aux calendres grecques " par le Conseil des ministres des finances de l'Union européenne au mois décembre 2003. Dès lors, il est raisonnable sur ce sujet de s'interroger sur les tractations qui ont lieu entre la France et ses partenaires européens.

Rappelons en effet qu'après le feu vert donné par Bruxelles à cette mesure pour la France, certains membres du Conseil des Ministres des 15 restèrent particulièrement réticents, de crainte de devoir appliquer un taux identique dans leur propre pays sous la pression des professionnels locaux. Il est dommage de devoir constater que dans cette affaire, les effets d'annonce ont une fois de plus précédé la réflexion puis l'action. Ainsi, notre ministre de l'Economie et des finances M. Francis Mer n'a jamais caché qu'une baisse de la TVA dans ce secteur d'activité professionnel ne constituait pas à ses yeux, la priorité du moment. Pour lui et ses services, cette mesure coûterait au budget de l'Etat en y intégrant une baisse équivalente sur les boissons alcoolisées, la somme de 4,1 milliards d'euros soit 0,2 point de PIB. Or, la France a récemment fait l'objet d'un rappel à l'ordre de la part de Bruxelles et s'est en conséquence engagée dans le cadre du pacte de stabilité européenne à réduire de 0,5 points de PIB son déficit structurel. La coïncidence n'est donc pas hasardeuse et le pacte de stabilité à bon dos. Une fois encore c'est l'un des réseaux les mieux représentés sur le territoire français qui voit repoussée une perspective de mise en œuvre des moyens de sa survie. L'objet de cette baisse de TVA ne serait pas en effet conformément à l'engagement des professionnels d'augmenter la rentabilité des entreprises concernées. Pour les deux tiers, la marge de manœuvre financière dégagée permettrait une baisse des prix à la consommation, ainsi qu'une augmentation de la rémunération des salariés de manière à rendre cette profession



plus attractive. La pénurie de personnel dans ce secteur comme dans la plupart des secteurs dits des " métiers " est particulièrement criante malgré un réservoir de personnes sans emploi en augmentation constante depuis 18 mois. En se privant certes de recettes fiscales, l'Etat permettrait aux entreprises du secteur de créer 40.000 emplois. C'est sur la base du degré d'urgence de cette mesure qui paraît malgré tout acquise que le S.D.I. continuera donc de se battre !

Des réformes trop inconsistantes

Manifestement inquiet d'une dégradation continue des chiffres du chômage et d'une reprise économique dont l'ampleur et les effets sont toujours repoussés à demain, le Gouvernement cherche un second souffle dans la voie réformatrice plus particulièrement axée sur la mise à disposition des entreprises de moyens de recruter du personnel par le biais d'allègement de charges ou de simplifications administratives. Dans cette optique deux mesures ont vu le jour.

1/ La création du Revenu Minimum d'Activité (RMA)

Le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) est une mesure instituée il y a maintenant 15 ans. En 2003, le RMI concernait 1 million d'allocataires. Il faisait vivre environ 2 millions de personnes. Cette mesure a fait preuve à ce jour de son inefficacité, car au "I" d'Insertion s'est substitué le "I" d'Inactivité". Il a coûté 4,5 milliards d'euros à l'Etat en 2003. Sur ce constat d'échec, le Gouvernement a donc choisi d'adjoindre au RMI un second revenu minimum dit d'"activité", le RMA. Au stade actuel de la réflexion et des débats parlementaires, le RMA concerne ceux qui bénéficient du RMI depuis deux ans soit plus de 300.000 personnes. Les caractéristiques du RMA sont les suivantes : il s'agit d'un CDD de 6 mois renouvelable deux fois, soit au maximum un contrat d'une durée de 18 mois, pour 20 heures de travail par semaine. Le bénéficiaire est rémunéré à hauteur de 20 fois le SMIC par semaine. Concrètement, le coût net mensuel d'un RMA pour l'employeur sera de 371€ contre 719 € pour un salarié embauché dans les mêmes conditions au SMIC classique. Le bénéficiaire du RMA touchera quant à lui (hypothèse d'une personne seule sans enfants) une somme nette de 619 € / mois soit 208 € de plus qu'au RMI. Le RMA est autorisé à rompre son contrat s'il justifie d'une embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou de suivi d'une formation qualifiante. Le contrat pourra être suspendu afin de lui permettre d'effectuer la période d'essai afférente à une offre d'emploi. Ne soyez donc pas inquiets si le caractère révolutionnaire de cette mesure ne vous saute pas aux yeux, car elle n'en contient aucun en réalité. D'ores et déjà, tout bénéficiaire du RMI est légalement tenu de signer un contrat d'insertion supposé l'amener à une recherche active d'emploi. Seuls 50% des bénéficiaires du RMI ont signé ce type de convention. D'ores et déjà et de façon beaucoup plus souple, il est possible de bénéficier d'aides substantielles dans le cas d'embauche d'un bénéficiaire du RMI au travers d'une convention C.I.E par exemple. En outre, l'embauche sous forme de RMA contraint l'employeur à la mise en place d'un volet formation assuré sur les heures de travail par un tuteur interne à l'entreprise ou par une formation externe. Il semble donc plus que manifeste dans ce cadre bien précis, que l'Etat cherche à palier les carences du système éducatif en confiant le soin d'organiser la formation par les professionnels comme ils le font pour les jeunes au travers des contrats d'apprentissage et de qualification. Dès lors, l'effet d'annonce sur le RMA et la "remise de la France au travail" ne saurait tromper les professionnels indépendants et le S.D.I.. Le Gouvernement doit revoir entièrement sa copie sur ce sujet et axer sa politique de l'emploi sur la baisse des charges, comme le lui a fait savoir le S.D.I..

2/ Le Titre Emploi-Entreprise (TEE)

Evoqué comme une grande nouveauté par le Premier Ministre Raffarin sur l'antenne d'Europe 1 le 23 novembre 2003, le TEE est en réalité issu d'un amendement parlementaire dans le cadre de la première lecture du projet de loi sur l'initiative économique avant d'avoir été retiré en mars 2003 par le Sénat à la demande du Gouvernement.

Le TEE part du constat simple porté par le S.D.I. depuis de nombreuses années, de la nécessaire simplification des procédures administratives en l'occurrence à l'embauche. Un million quatre cent mille entreprises n'ont à ce jour aucun salarié à l'exception du dirigeant lui-même et le cas échéant du conjoint collaborateur. Le rôle du TEE est uniquement de permettre au chef d'entreprise de s'acquitter au travers d'un document unique des différentes formalités administratives telles que la déclaration à l'embauche, l'édition des bulletins de paye, la tenue du registre du personnel ou l'établissement du contrat de travail. Par ce seul document, le chef d'entreprise pourra s'affranchir des quelques dix déclarations auxquelles il est tenu à ce jour en cas d'embauche (3 aux URSSAF ; 2 à

l'UNEDIC ; 2 à l'AGIRC ; 2 à l'ARCCO et 1 à un organisme de prévoyance). L'organisme qui sera désigné par voie d'ordonnance comme gestionnaire du TEE effectuera le calcul et le prélèvement des cotisations CSG et CRDS comprises. Le salaire sera payé directement par l'entreprise au salarié. Dans un premier temps et sous réserve de la publication au journal officiel de l'Ordonnance gouvernementale, le TEE sera réservé aux embauches en CDD de moins de trois mois et limité à certains secteurs : hôtellerie, bâtiment et commerce de détail. Un premier test du dispositif sera réalisé en Aquitaine et dans la région Rhône-Alpes, avant d'être étendu à tout le territoire. Enfin, à côté de ce titre emploi, dit "permanent", un titre emploi "occasionnel" pourra être utilisé par toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, pour les CDD de moins de 100 jours consécutifs ou non par année civile, mais dans la même entreprise. Ces différentes applications du TEE seront progressivement mises en place d'ici à juillet 2004, puis généralisées en 2005. Dès lors, s'il convient de saluer cette réforme administrative de fond qui voit enfin reconnus les arguments développés par le S.D.I. en faveur d'une simplification des démarches administratives, on ne peut que regretter vivement qu'aucune mesure d'allègement des charges n'accompagne la mise en place du TEE.

Le S.D.I. veut des réponses adaptées aux questions de ses adhérents !

De fait, si la paperasserie reste un obstacle majeur à l'embauche, il n'en constitue malheureusement pas le seul. Citons pour mémoire l'incapacité totale de l'ANPE à diriger des demandeurs d'emploi répondant aux critères définis par le chef d'entreprise ou encore naturellement les charges patronales sur les salaires dont le montant est une insulte à la valeur travail. Une fois encore pour le S.D.I., l'Etat agit par effet d'annonce sur une étude malheureusement toujours partielle des besoins des entreprises. Certes les TPE représente le premier créateur d'emplois en France. Certes, les besoins en main d'œuvre sont importants. Mais le chef d'entreprise, comptable de sa gestion devant ses créanciers et sa famille, n'est pas uniquement un acteur économique en charge d'une mission sociale de résorption du chômage dans la perspective d'échéances électorales. Au-delà des aides à l'embauche et de la simplification des procédures administratives d'embauche, deux questions majeures se posent à lui avant tout recrutement. De quelles ressources nettes supplémentaires mon entreprise va-t-elle bénéficier si je compare la charge d'un recrutement et le revenu généré par ce recrutement ? Dans l'hypothèse où ce recrutement s'avère non rentable ou hasardeux, comme puis-je me séparer de mon salarié ?

Or, compte tenu d'un niveau de charges sur les salaires très élevé, d'une législation sur les 35 heures encore insuffisamment amendée et d'une législation du travail contraignante, nombre de professionnels préfèrent limiter leur chiffre d'affaires et travailler seuls ou avec leur conjoint plutôt que de tenter ce qui constitue encore à ce jour le pari d'un recrutement. C'est donc notamment à la recherche d'une réponse acceptable des pouvoirs publics à ces deux questions de fond, que s'attelle le S.D.I. pour le compte des indépendants qu'il représente, au travers des propositions de loi, amendements et explications de terrain au quotidien.



Ensemble pour réussir

Dans le prolongement de nos différentes actions développées notamment dans les pages de ce numéro, il convient que nous puissions aujourd'hui plus que jamais, consolider notre position par une représentativité encore plus importante afin de concrétiser et renforcer nos avancées. C'est pourquoi, en vue d'atteindre cet objectif, il est nécessaire que nous puissions compter sur vous. Votre implication sera très simple. Il vous suffira simplement de remplir ce formulaire et de le retourner directement à votre bureau régional (adresses ci-dessous). Nous nous chargerons par la suite de prendre contact avec les personnes que vous nous aurez recommandés, pour les convaincre elles-aussi de nous rejoindre dans notre mobilisation !



VOUS POUVEZ CONTACTER DE MA PART :

 RAISON SOCIALE :
NOM :
ADRESSE :
ODE / POSTAL / VILLE :
TELEPHONE :

LES ENTREPRISES CI-APRÈS :

 RAISON SOCIALE :
NOM :
ADRESSE :
CODE / POSTAL / VILLE :
TELEPHONE :

 RAISON SOCIALE :
NOM :
ADRESSE :
CODE / POSTAL / VILLE :
TELEPHONE :

 RAISON SOCIALE :
NOM :
ADRESSE :
CODE / POSTAL / VILLE :
TELEPHONE :

 RAISON SOCIALE :
NOM :
ADRESSE :
CODE / POSTAL / VILLE :
TELEPHONE :

Cachet de l'entreprise



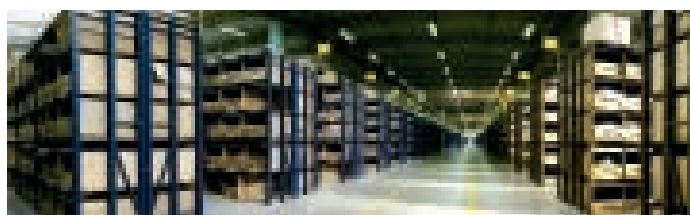
S.D.I.
Parc de la Chauderaie
2, rue de la Chauderaie
69340 Francheville
Tél : 04.78.34.65.97
Fax : 04.78.34.78.07

S.D.I.
Immeuble Space Bât B
208/212 Route de Grenoble
06200 Nice
Tél : 04.92.29.85.90
Fax : 04.92.29.04.22

S.D.I.
46, rue d'Estienne d'Orves
92270 Bois Colombes
Tél : 01.48.17.00.58
Fax : 01.49.38.09.67

T.V.A. nouvelles obligations en matière de facturation

Comme nous vous en informions dans notre précédent numéro (page 4), les obligations des assujettis à la TVA ont été modifiées par une directive européenne du 20 décembre 2001. Ainsi, par une disposition de la loi de finances rectificative pour 2002, parue en fin d'année 2002, la France a donc décidé de transposer cette directive en droit interne. Ainsi, le décret du 01/07/2003 établit de nouvelles règles que nous vous présentons ci-après.



Champ d'application de l'obligation de facturation

- Rappel : les obligations prévues en matière d'établissement de factures au regard de la TVA concernent les opérations entre professionnels.
- Obligation de délivrer une facture pour tous les versements d'acomptes, même s'ils ne donnent pas lieu à l'exigibilité de la TVA
- Les règles de facturation s'appliquent aux opérations effectuées sur le territoire français ou réputées telles, même si l'opération n'est pas effectivement imposée en raison d'une mesure d'exonération spécifique (par exemple, livraison intracommunautaire et exportation réalisée par un assujetti établi en France).

Mentions obligatoires à porter sur les factures

Les mentions qui doivent dorénavant figurer sur les factures sont identiques à celles prévues antérieurement, mais il faut en ajouter deux nouvelles :

- le numéro d'identification à la TVA du fournisseur, autrement dit le vendeur ou le prestataire de services
- la référence à une exonération ou à un régime particulier.

Par ailleurs, il a été apporté des précisions quant aux mentions déjà exigées.

- La facture doit comporter un numéro unique basé sur une séquence chronologique et continue.

- les rabais, remises ristournes ou escomptes qui sont acquis et chiffrables lors de l'opération et directement liés à cette opération doivent figurer sur la facture

Mesures de simplification

- Dispense de faire figurer certaines mentions pour les factures (le numéro individuel d'identification à la TVA du fournisseur, la référence au texte en cas d'exonération), dont le montant total hors taxes est inférieur à 150 €.

A noter que cette dispense ne concerne pas, l'autoliquidation de la OTVA,

régime de la marge bénéficiaire, franchise en base, opérations intracommunautaires (acquisitions intracommunautaires, livraisons intracommunautaires exonérées, ventes à distance, livraisons de moyens de transport neufs,...)

- Factures d'acomptes :

Dispense de faire figurer toutes les mentions quand les informations ne sont pas connues au moment de l'émission de la facture (par exemple, la date exacte de l'opération).

- Factures rectificatives :

Tout document qui modifie la facture initiale et qui y fait référence de façon claire, est assimilé à une facture ; les factures rectificatives alors émises doivent comporter toutes les mentions obligatoires.

Les sanctions

Droit à déduction de la TVA

La facture constitue un document fondamental pour l'exercice du droit à déduction de la TVA. Si l'importance ou la nature des manquements, inexactitudes ou omissions constatés ne permettent pas de considérer le document comme une facture, la déduction de la TVA risque être remise en cause.

Amendes

Les omissions ou inexactitudes dans les mentions à porter sur les factures sont sanctionnées par une amende de 15 _ par mention omise ou manquante. Les infractions graves (facturation d'opérations fictives par exemple) sont sanctionnées par une amende fiscale égale à 50 % du montant des factures en litige.

Stockage des factures

Les factures doivent être stockées sur le territoire français. Le lieu de stockage doit être situé dans un lieu immédiatement accessible à toute requête de l'administration.

Entrée en vigueur des nouvelles règles

Les nouvelles règles sont en principe applicables aux factures émises dès le 1er juillet 2003. Toutefois, l'administration a admis que les entreprises puissent continuer à appliquer les anciennes règles jusqu'au 31 décembre 2003, afin qu'elles aient le temps de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif.



NB : L'entrée en vigueur des nouvelles règles étant fixée au 01/07/2003, certains fournisseurs ont voulu anticiper et modifier leurs factures en tenant d'informations qui avaient été diffusées quant au contenu du projet de décret. Celui-ci prévoyait notamment l'obligation de faire figurer sur toutes les factures établies entre professionnels le numéro d'identification à la TVA (qui correspond au numéro de TVA intracommunautaire) du client même pour les opérations réalisées en France. Le texte définitif du décret abandonne cette obligation, qui soulevait des difficultés d'application. Vous n'avez donc pas à répondre à la demande de vos fournisseurs qui vous réclament votre numéro d'identification à la TVA, sauf si vous vous trouvez dans le cadre de livraisons intracommunautaires.



FIDUCIAL
INFORMATIQUE

POINT DE VENTE

la solution informatique du
commerce de détail



Caisse

Gestion de commerce

Statistiques