



INDEPENDANT & ENTREPRISE

ORGANE OFFICIEL DU SYNDICAT DES INDEPENDANTS

EDITORIAL

Souhaitons-nous quand même une bonne année !

ACTION

CCPDB :
union dans
la dénonciation
d'un archaïsme !

PROFESSION

Automobile :
les MRA entendus...

PARTENARIAT

SACEM :
les nouveaux tarifs 2005

NATIONAL

Actions du SDI :
bilan 2004 et
perspectives 2005

SOCIAL

Retraite des indépendants :
un tour d'horizon



**“L’information indispensable des indépendants, commerçants,
professions libérales, artisans, chef d’entreprises...”**

Ensemble pour réussir





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

Site web :
www.sdi-pme.com
www.sdi-pme.fr

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,
Mme Chrystèle DESPIERRE.

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,
Mme Chrystèle DESPIERRE,
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.

Souhaitons-nous quand même une bonne année !



Charité bien ordonnée commençant par soi-même, je me permets donc pour cette nouvelle année qui commence, de nous souhaiter à nous tous commerçants, artisans, professions libérales et chefs de petites et moyennes entreprises adhérents au SDI et à nos entourages respectifs, une excellente et prospère année 2005.

En effet, cette nouvelle année sera marquée encore et toujours par notre volonté à travers le SDI d'améliorer et de développer notre statut tant sur le plan des charges pesant sur nos entreprises que pour la mise en œuvre

d'une plus grande étendue de notre couverture sociale à travers notamment notre commune action de pression constructive auprès des pouvoirs publics.

Ainsi dans ce cadre, l'année 2004 a été comme vous pourrez le lire et le constater en page 12 et 13 de ce numéro dans l'article intitulé " Actions du SDI : bilan 2004 et perspectives 2005 ", une période d'évolution significative et positive de certaines de nos revendications s'agissant :

- de la taxe professionnelle,
- de la réduction du temps de travail,
- de mesures tendant à la simplification des formalités administratives pour nos entreprises,
- de l'amorce de reconnaissance d'un statut légal et amélioré de nos conjoints collaborateurs,
- ou bien encore et sans être exhaustif, de la protection de nos patrimoines personnels tant vis-à-vis des banques que de certains de nos créanciers peu compréhensifs.

Pourtant, comme vous pourrez aussi le constater, cette même évolution significative est loin d'être au niveau de nos espérances ultimes.

A ce stade deux exemples viennent immédiatement à mon esprit. Le premier est relatif à la taxe professionnelle. Ainsi, même si en 2004 nous avons enfin pu faire admettre aux plus hautes autorités de l'Etat que cette imposition pouvait être supprimée du fait de l'handicap extrême qu'elle symbolise pour nos entreprises, et de ce point vue notre action pétitionnaire a été d'une grande utilité à nos représentants nationaux, le chemin reste encore long avant d'arriver sans ménagement à bon port. En effet malgré cette suggestion officielle, les orientations actuelles sur cette problématique, ne nous sont pas encore bénéfiques, et il conviendra donc en 2005 (année charnière sur ce sujet), de prolonger notre action. C'est pourquoi, j'ai maintenu l'initiative auprès de l'ensemble de nos représentants locaux et nationaux de continuer à faire circuler cette même pétition et je vous enjoins aussi, chers adhérents, de faire de même auprès de l'ensemble de vos collègues, même s'ils ne sont pas adhérents à notre organisation interprofessionnelle.

Le second exemple concerne la réduction du temps de travail et plus particulièrement la prorogation du régime dérogatoire appliqué aux entreprises de moins de 20 salariés (pour plus de détails cf. page 12 & 13 de ce numéro) au 31/12/2008. En effet sur ce sujet, rien n'était acquis et là encore notre mobilisation, à travers une nouvelle action pétitionnaire, a eu partiellement les effets escomptés. Je dis bien partiellement car là encore en 2008, nous devons tout reprendre depuis le début, d'où la nécessité de continuer notre combat, dès maintenant, de manière à voir ce régime dérogatoire et temporaire devenir définitif et surtout étendu aux entreprises entre 0 et 50 salariés.

Par ailleurs, ces deux exemples cités, 2005 sera aussi l'année où le SDI interviendra de manière déterminée sur beaucoup d'autres sujets touchant directement nos entreprises et sur lesquels il conviendra d'être attentifs et combatifs. Ces actions concerneront aussi bien des interventions dites généralistes, comme par exemple la création d'un régime collectif et solidaire de protection du chef d'entreprise en rupture d'activité afin que ce dernier puisse enfin prétendre à un subside autre que le RMI, ou bien encore une réduction des écarts fiscaux existant entre une entreprise individuelle et une société ; mais ces actions intégreront aussi des problématiques professionnelles avec la poursuite de notre combat contre la Caisse de congés payés du bâtiment (Cf. article en page 8 de ce numéro), la défense continue et sans faille des entreprises de mécanique et de réparation automobile (MRA, cf. page 9 de ce numéro), le soutien à la demande d'une TVA à 5,5 % pour les entreprises de restauration etc.

Dès lors, nous avons donc du pain sur la planche, mais sachez bien que malgré tout, l'ensemble de nos équipes restent en tout point déterminé pour aboutir sur ces sujets et vous apporter toute l'aide nécessaire afin que vous puissiez continuer à représenter par votre travail et vos investissements la première force économique de ce pays.

Alors encore une fois mes meilleurs vœux !

Raymond PARAS,
Président

Embaucher un ressortissant de l'Union européenne



Monsieur Paul H, Chef d'entreprise à ROUEN (76)

"Je souhaiterais embaucher une personne venant de Slovaquie qui fait maintenant partie de l'Union Européenne. Dois-je effectuer certaines démarches particulières sachant que cette personne est désormais un ressortissant de l'Union européenne ? Merci de vos conseils."



L'Union Européenne est aujourd'hui constituée de 25 Etats dont la Slovaquie fait effectivement partie depuis mai 2004. Toutefois, la libre circulation des travailleurs qui est un principe européen ne s'applique pas encore à tous les pays, certains étant dans une période transitoire. En effet, nos gouvernements ne savent pas encore quel sera le flux migratoire de ces nouveaux pays et souhaitent protéger le marché du travail de leur pays. L'embauche d'un Slovaque est donc actuellement soumise en France comme dans les autres pays à des restrictions. Une période incompressible de deux ans a été mise en place afin d'autoriser à compter de 2006 seulement l'ouverture du marché français à certains secteurs souffrant d'une pénurie de main d'œuvre. Avant cette date, vous ne pourrez donc embaucher une personne venant de Slovaquie qu'à la condition que cette dernière soit en possession d'une carte de résident de dix ans donnant d'office un droit au travail, d'une carte temporaire permettant l'activité salariée d'une année renouvelable ou d'une autorisation provisoire de travail. Nous vous conseillons donc de prendre contact avec l'Office des Migrations Internationales avant toute embauche de cette personne afin de connaître les démarches exactes à entreprendre.



La valeur locative de mon local commercial



Madame Renée S, commerçante à RIEZ (04)

"Je suis en litige avec mon bailleur concernant le renouvellement de mon bail commercial, celui-ci voulant augmenter mon loyer de façon importante au motif que sa valeur locative le justifie. Comment calcule-t-on la valeur locative d'un local commercial ?"



La valeur locative est en réalité celle qui résulte du marché et doit prendre en considération la valeur réelle du bien en fonction de l'offre et de la demande. Toutefois, cette disposition a été tempérée par le législateur en vue d'éviter des augmentations trop importantes de loyer et déterminer la valeur locative équitable du local. Cinq critères sont donc pris en considération pour déterminer cette valeur.

Les caractéristiques du local telles que sa situation dans l'immeuble, sa conformité, son état de vétusté, d'entretien, la nature et l'état de ses équipements... Les facteurs locaux de commercialité, à savoir l'importance de la ville, du quartier, les implantations et répartitions des activités dans le voisinage, l'attrait commercial du lieu...

La destination des lieux, sachant que la liberté qu'a le locataire d'exercer l'activité de son choix dans le cadre d'un bail tous commerces augmente la valeur locative du local.

Les obligations respectives des parties peuvent également être un critère de minoration ou majoration en fonction de ce qui est placé ou pas à la charge du locataire.

Les prix pratiqués dans le voisinage pour des locaux équivalents et comparables en terme de superficie, d'aménagement, d'emplacement...

L'indemnité compensatrice de préavis



Monsieur Henri B, Gérant de SARL à MONTPELLIER (34)

"Mon salarié me demande le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis alors qu'il a souhaité lui-même quitter ma société avant le terme de son préavis suite à une altercation. Suis-je tenu de lui verser cette somme et le cas échéant, comment est-elle calculée, sachant qu'aujourd'hui ce salarié me dit qu'il est parti à ma demande expresse ?"



L'indemnité de préavis est effectivement due par l'employeur lorsque celui-ci est à l'origine de la non exécution du préavis par le salarié à la condition que le licenciement ne soit pas lié à une faute grave ou lourde. Si par contre, votre salarié a souhaité ne pas effectuer son préavis, vous n'êtes pas tenu au versement de cette indemnité à la condition bien évidemment de pouvoir apporter la preuve que votre salarié a pris l'initiative de ne pas faire son préavis. En cas d'absence de preuve et si rien n'a été notifié par écrit, il faudra prouver que votre salarié a quitté volontairement votre société et se trouve donc en absence injustifiée depuis son départ pour justifier le non-paiement de son indemnité de préavis. Si par contre, votre salarié peut prouver que vous lui avez demandé de quitter les lieux et de ne pas effectuer le solde de son préavis, vous serez tenu de l'indemniser. Cette indemnité a un caractère forfaitaire et correspond à ce que le salarié aurait touché en salaire et avantages s'il avait travaillé en fonction de ses dernières fiches de paie. Doivent également être pris en considération les primes de rendement, d'intéressement d'objectif auxquelles le salarié pouvait avoir droit. Attention, tout paiement tardif de cette indemnité peut donner lieu à une action prud'homale de la part du salarié et au paiement d'intérêts de retard.

La journée de solidarité

Suite à la canicule qui a frappé la France en été 2003, le gouvernement a décidé courant 2004 de créer une journée de solidarité en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les salariés sont donc tenus de travailler dans l'année un jour de plus sans être rémunérés sachant que l'employeur de son côté doit verser à l'Etat une contribution égale à 0,3 % sur les salaires. Alors que le Lundi de Pentecôte avait été pressenti par le gouvernement en premier lieu, aucune disposition n'avait été prise par l'administration de façon certaine jusqu'à la parution d'une circulaire du 16 décembre 2004 qui vient apporter quelques précisions sur la mise en œuvre de cette journée.

Les salariés concernés Les incidences de la journée de solidarité

Tous les salariés sont normalement concernés par la journée de solidarité quelle que soit leur durée de travail, qu'ils bénéficient d'un contrat à temps plein ou temps partiel, sachant que pour les salariés à temps complet, la durée de la journée de solidarité sera de 7 heures et réduite au prorata de la période travaillée pour les salariés à temps partiel. Concernant les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, ils sont également tenus à cette journée de solidarité mais ne doivent en faire qu'une par an. Ainsi, si le salarié a déjà effectué sa journée chez son précédent employeur, il pourra refuser de faire une deuxième journée de solidarité dans l'année ou pourra demander le paiement de cette journée en heures supplémentaires. Pour les cadres ayant opté pour la convention annuelle de forfait en jours, cette dernière sera majorée d'un jour. En ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans par contre, ils ne seront pas tenus d'effectuer cette journée de solidarité si elle est fixée un jour férié. Dans le cas contraire, ils pourront être amenés à travailler un jour de plus selon le secteur professionnel dans lequel ils se trouvent.

Le principe de cette journée de solidarité est la non rémunération des salariés puisque cette journée est offerte par esprit de solidarité aux personnes âgées ou handicapées. Ainsi tous les salariés mensualisés quel que soit leur profession et leur mode de rémunération, à temps complet ou à temps partiel, en contrat à durée déterminée ou indéterminée travaillent un jour supplémentaire par rapport aux années précédentes sans rémunération supplémentaire. Les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours sont également assujettis à une journée de solidarité non rémunérée. Pour les salariés non mensualisés qui ne bénéficient donc pas de l'indemnisation des jours fériés chômés, ces derniers sont astreints à cette journée de solidarité mais seront rémunérés pour le travail accompli pendant cette journée.

Les heures effectuées par l'ensemble des salariés au titre de cette journée dans la limite de 7 heures ne peuvent être qualifiées d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucun repos compensateur. La journée de solidarité est également sans incidence sur le contingent d'heures complémentaires qui s'applique aux contrats à durée déterminée. Par contre, le plafond annuel de la durée du travail a été porté de 1600 heures à 1607 heures et la convention de forfait en jours de 217 à 218 jours. S'agissant des durées conventionnelles ou contractuelles, celles-ci sont augmentées de 7 heures ou d'un jour de travail. Enfin, nous vous rappelons que les heures effectuées au cours de cette journée de solidarité nationale ne constituent pas une modification du contrat de travail. Le salarié ne peut donc pas refuser d'effectuer ces heures sous prétexte que son contrat n'a pas prévu cette journée de solidarité. L'employeur n'a pas à procéder à la rédaction d'avenants mais devra simplement informer ses salariés des modalités de mise en œuvre de cette journée dans le cadre d'une note de service qu'il est préférable de faire signer par l'ensemble des salariés.



La détermination de la journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée par défaut au lundi de Pentecôte à compter de l'année 2005. Cependant l'employeur peut, suite à un accord de branche ou un accord collectif négocié par les partenaires sociaux être amené à demander à ses salariés de venir travailler un autre jour que le lundi de Pentecôte. Le choix dans la fixation de ce jour peut s'établir soit un autre jour férié sauf le 1er mai, soit un jour de RTT ou tout autre jour habituellement travaillé. L'accord de branche peut fixer de façon impérative la journée de solidarité ou au contraire permettre la fixation par accord d'entreprise ou d'établissement d'une journée différente. Par contre, en aucun cas la journée de solidarité ne pourra être effectuée un dimanche. Il est également important de noter que dans le cas où un jour férié défini comme journée de solidarité tomberait un dimanche, la règle du repos dominical prévaudrait. En l'absence d'accord de branche ou d'accord collectif ou d'entreprise, l'employeur peut fixer unilatéralement la journée de solidarité dans certains cas : par exemple si la journée de Pentecôte est habituellement travaillée du fait que l'entreprise fonctionne en continu ou non travaillée pour certains salariés comme ceux étant à temps partiel ou ayant un jour de repos hebdomadaire le lundi. Il convient de noter que l'employeur peut, concernant les salariés à temps partiel, définir une journée de solidarité différente de celle des autres salariés sans que l'employé puisse s'y opposer sauf s'il justifie d'obligations familiales impérieuses ou d'une activité chez un autre employeur. Par contre, le salarié à temps partiel ne pourra évoquer, comme motif de refus, le fait que la date retenue correspond à un jour non travaillé en vertu de son contrat, le travail de la journée de solidarité n'étant pas considéré comme une modification du contrat.

Attention :
cette journée de solidarité
devra être effectuée
avant le 1er juillet 2005

Annonces des adhérents du S.D.I.

Villersexel (70) : Vends pour cause de départ en retraite Bar-Restauration rapide en plein centre-ville avec terrasse
Prix à débattre, **Tél : 03.84.20.52.43**

Frontignan (34) : Cède droit au bail plus branche d'activité motoculture, réparation matériel agricole, avec atelier et magasin d'un superficie de 350 m² situé sur route nationale.
Prix : 60.000 € - **Tél : 06.09.54.24.04**

Pont de Roide (25) : Vends Bar-restaurant avec terrasse de 100 m², bon chiffre d'affaires avec parking.
Prix : 160.000 €
Tél : 03.81.92.44.94

Grigny (69) : Vends pour cause de départ à la retraite murs et fonds de commerce de Bar-restaurant tenu depuis 32 ans avec maison d'habitation, surface de 360 m² plus parking de 426 m² constructible.
Prix à débattre
Tél : 04.78.73.32.05

Roquebrune-Cap-Martin (06) : Vends pour cause de départ à la retraite une supérette avec boucherie tenue depuis 25 ans. Faible loyer avec appartement proche de Monaco.
Prix : à débattre
Tél : 06.10.11.63.16

Thonon-les-Bains (74) : Vends pour cause de départ à la retraite Auto-école permis A+B (AAC et BSR) à Thonon-les-Bains.
Prix : à débattre
Tél : 04.50.71.31.34

Davezieux (07) : Souhaite mettre en vente fonds de commerce avec enseigne de revêtement dans un emplacement idéal. Superficie commerciale de 320 m² - Prix : 130.000 € + stock, location de 2800 € ou droit au bail de 110.000 € + location de 2800 € - **Tél : 04.75.33.05.90**

Montfrin (30) : Vends fonds de commerce d'alimentation dans le centre du village de Montfrin. Très bonne clientèle. Superficie commerciale de 60 m².
Prix : 135.000 €
Tél : 06.10.45.79.71

Voujeaucourt (25) : Vends fonds de commerce de Pizzas à emporter, superficie commerciale de 35 m² avec matériel neuf. CA de 60.000 € pour 3 heures de vente.
Prix : 120.000 €
Tél : 03.81.98.19.12

Villers-les-Nanct (54) : Vends fonds de commerce de pressing dans un centre commercial. Matériel neuf, climatisation, vidéo surveillance, intégralement aux nouvelles normes.
Prix : 75.000 € à débattre
Tél : 06.85.91.00.21

Elleuf (76) : Vends cordonnerie traditionnelle, proche de Rouen, très belle clientèle, à développer en clés, bien équipée.
Appartement, petit loyer.
Prix à débattre
Tél : 02.35.77.13.64

Beauvais (60) : Vends pour cause de départ à la retraite, fonds de commerce de Fleuriste tenu depuis 22 ans, 60 m² de surface plus une avancée avec store, chambre froide avec climatisation à air pulsé, deux vitrines avec larges trottoirs.
Prix des murs avec le fonds : 89.000 €,
prix des murs seuls : 49.000 €,
prix du fonds seul : 50.550 €,
prix du loyer TTC en cas de location : 550 €
Tél : 03.44.02.10.57
le soir au 03.44.05.97.86

Saint-Aubin les Elbeuf (76) : Vends pour cause de départ à la retraite fonds de commerce de Fleurs, 60 m² de dépendances, avec atelier bureau, 2 chambres froides et petite serre.
Prix du fonds : 30.000 €, location des murs 600 €.
Autres possibilités nous contacter.
Tél : 02.35.77.10.38

Montfrin (30) : Vends fonds de commerce d'alimentation dans le centre du village de Montfrin.
Très bonne clientèle.
Superficie commerciale de 60 m².
Prix : 135.000 €
Tél : 06.10.45.79.71

LES CHIFFRES UTILES

1 € = 6.55957 F

Sécurité Sociale : Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2.56 €

Taux d'intérêt légal : 2,05 %

Travail :

Taux horaire légal : 7,61 €

TAUX DES SMICS AU 01/07/2003	
SMIC 39 heures (169 heures)	1.229,28 €
SMIC 35 heures (151,67 heures)	1.154,8 €
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/98 et le 30/06/99	1.178,54 € dont 24,36 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/99 et le 30/06/00	1.183,40 € dont 29,22 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/00 et le 30/06/01	1.190,14 € dont 35,96 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/2001 et le 30/06/02	1.195,03 € dont 40,85 € de prime différentielle
SMIC des Entreprises passées aux 35 heures entre le 01/07/2002 et le 30/06/03	1.197,37 € dont 43,19 € 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	1203	1214
2004	1125	1267	1272	-

EXEMPLE DE CALCUL

Loyer consenti le 1er janvier 2000

- montant : 1000 €

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la signature du bail : 1083

Révision triennale au 1^{er} janvier 2003

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la demande de révision : 1183

- montant du nouveau loyer : 1000×1183 soit 1092,34 €

1083

NB : les indices pris en considération sont normalement les derniers publiés par l'INSEE et peuvent être diffusés avec un ou deux trimestres de retard.

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 €	4,0%	0,60 %	0,40 %	5,0%
+ de 107.000 €	2,60%	1,40 %	1%	5,0%

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

$(107.000 \text{ €} - 23.000 \text{ €}) \times 5,00 \% :$ 4200

$(130.000 \text{ €} - 107.000 \text{ €}) \times 5,00 \% :$ 1150

Total : 5350

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	0,352	700 + (d x 0,212)	0,247
4CV	0,425	935 + (d x 0,239)	0,286
5CV	0,468	1038 + (d x 0,261)	0,313
6CV	0,489	1075 + (d x 0,275)	0,329
7CV	0,511	1100 + (d x 0,291)	0,346
8CV	0,540	1160 + (d x 0,308)	0,366
9CV	0,554	1175 + (d x 0,320)	0,379
10CV	0,583	1200 + (d x 0,343)	0,403
11CV	0,594	1195 + (d x 0,356)	0,416
12CV	0,624	1258 + (d x 0,373)	0,436
13 CV et plus	0,635	1240 + (d x 0,387)	0,449

EXEMPLE DE CALCUL

- Pour un véhicule de 5 CV

Distance parcourue dans l'année : 4000 Km

$4000 \times 0,468 = 1872 \text{ €}$

Distance parcourue dans l'année : 15.000 Km

$1038 + (15.000 \times 0,261) = 4953 \text{ €}$

Distance parcourue dans l'année : 24.000 Km

$24.000 \times 0,313 = 7512 \text{ €}$

Caisse de congés payés du bâtiment : union dans la dénonciation d'un archaïsme !

Nos services ont à plusieurs reprises dénoncé la politique expansionniste des Caisses de congés payés du bâtiment (CCPBTP) obligeant de nombreuses entreprises non rattachées à la Convention Collective du Bâtiment à cotiser auprès d'elles.

Une politique expansionniste depuis 1937

D'une part, les Caisses interprètent librement et de façon particulièrement extensive les règles d'affiliation établies par elles-mêmes sans contrôle sinon celui de la Justice au cas par cas. D'autre part, ces affiliations forcées ont pour effet auprès des entreprises concernées de les soumettre à des sujétions financières non issues de leurs propres Conventions Collectives. Ainsi, l'obligation de passer par une CCPBTP en substitution d'un paiement direct auprès des salariés induit un coût supplémentaire estimé jusqu'à 20% sur le seul volet des congés payés. En outre, l'entreprise affiliée est contrainte de verser des primes de vacances, des cotisations OPPBTP, intempéries et taux " Accidents du Travail Bâtiment " majorés sans fondement au regard de son activité principale. Pour mémoire, les CCPBTP ont été créées en 1937. Elles avaient pour objectif, s'agissant des seuls salariés du bâtiment, de protéger les salariés concernés par l'instabilité et la précarité de l'emploi du fait notamment d'emplois à caractère saisonnier ou à durée déterminée dans le cas de travail dit " de chantier ". Presque 70 années plus tard, les conditions de travail et de protection des salariés, en ce compris ceux du bâtiment, ont largement évolué par le biais de la législation sociale et des conventions collectives.

Il est dès lors permis de s'interroger sur le service rendu aux salariés comme aux entreprises par les CCPBTP.

C'est en ce sens que le SDI a rejoint le 16 novembre 2004 le " Collectif des Professions qui exigent la modification des règles d'affiliation aux caisses de congés payés du bâtiment " composé de 16 organisations professionnelles et interprofessionnelles.

Les arguments tels que développés auprès de Monsieur le Ministre des PME en la personne de Christian JACOB ainsi qu'auprès de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion Sociale en la personne de Gérard LARCHER sont directement issus du terrain. Nous fondons nos exigences sur le fait que les Caisses n'apportent aucune valeur ajoutée aux entreprises en matière de gestion et n'apportent aucune protection supplémentaire aux salariés.

Une politique dommageable aux entreprises comme aux salariés

1/ Les entreprises assument un surcoût financier prohibitif

A un surcoût est nécessairement généré par cet intermédiaire entre l'entreprise et son salarié ne serait-ce que du fait de frais de fonctionnement.

- Les " primes vacances " automatiquement versées par la CCPBTP conformément à la convention collective du bâtiment viennent s'ajouter à celles éventuellement stipulées dans les conventions collectives de rattachement autre que celles du bâtiment des entreprises cotisantes.

- Les appels de cotisations sont réalisés avec une année de décalage ce qui

contribue à obérer la trésorerie des entreprises contraintes de payer frais et agios bancaires inhérents.

- Les appels de cotisation présentent comme obligatoires des cotisations par nature facultatives au bénéfice des organisations patronales administrant les caisses à savoir la FFB et la CAPEB. Elles prévoient par ailleurs des cotisations qui s'ajoutent à celles dues au titre de l'activité principale de l'entreprise telle que la cotisation " apprentissage ".

2/ Les salariés des entreprises concernés sont floués

- Le salarié d'une entreprise qui dépose le bilan sans être à jour de ses cotisations CCPBTP se verra privé de toute indemnité de congés alors que le salarié d'une entreprise non affiliée les percevra par l'intermédiaire de l'AGS (Assurance Garantie des Salaires).

- Les CCPBTP ignorent les dispositions des conventions collectives autres que celle du bâtiment.

Sur les 70 dernières années, en l'absence de contrôle objectif de la part des pouvoirs publics, les CCPBTP ont acquis une puissance juridique et financière très éloignée de leur objet initial.

Ainsi, alors que l'affiliation obligatoire était initialement dédiée aux salariés précaires (contrats saisonniers ou contrats de chantiers), celle-ci n'est à ce jour pas obligatoire pour les intérimaires et concerne pas moins de 877.000 salariés... dont la très grande majorité en CDI. Par ailleurs, malgré leur qualité d'association Loi 1901 à but non lucratif, les CCPBTP sont aujourd'hui spécialisées dans le placement financier des 3 milliards d'euros annuellement versés par les entreprises ainsi que la gestion d'un immense parc immobilier. A cela s'ajoute le fait que les rémunérations versées aux administrateurs sont loin de les placer dans la catégorie des bénévoles.



Une politique remise en cause par la SDI

Les CCPBTP sont le symbole d'une dérive, du dévoiement d'une mission à l'origine sociale, usant de moyens détournés telle que l'obligation de justifier de cotisations à jour pour soumissionner dans le cadre de marchés publics afin d'asseoir une domination incontestable. Cette domination est pourtant contestée à ce jour par le SDI et le Collectif qu'il a rejoint ainsi qu'à travers différentes procédures judiciaires.

Exclure les entreprises non rattachées à la convention collective du bâtiment reste pour le SDI une première étape qui devra conduire à la suppression de ce dinosaure dont le seul intérêt semble d'alourdir nos charges au bénéfice de quelques administrateurs statutairement irresponsables (article 7 des statuts) sans aucun contre pouvoir du fait de l'absence de paritarisme. La FFB et la CAPEB sont en effet seules à gérer les CCPBTP à l'exclusion de toute autre organisation patronale même représentante de branches dont les entreprises sont affiliées (par exemple la branche du second œuvre) et à l'exclusion de toute organisation syndicale de salariés.

Automobile : les réparateurs indépendants entendus et la mobilisation poursuivie !

Forts de la demande d'un certain nombre d'adhérents professionnels de la réparation automobile du secteur du Haut-Rhin, le SDI est allé à la rencontre de ces derniers en vue de définir précisément leurs problématiques et de les synthétiser aux fins de dégager les axes d'actions possibles permettant d'y répondre au mieux.

Les décideurs français et européens alertés

Les problématiques évoquées ont été utilement relayées par M. Sanchez, Secrétaire Général du SDI, directement auprès du Président national de la branche agents et indépendants du CNPA en la personne de M. Davoust lors d'une réunion de travail le 04 novembre 2004.

Nos représentants ont été ainsi assuré que, dans cette affaire, une attention particulière serait portée à la défense des intérêts des professionnels indépendants de l'automobile quant à l'attitude restrictive des constructeurs, eux-mêmes représentés par le CNPA, dans l'organisation de la vente et de l'après-vente automobile.

S'agissant toujours des organisations professionnelles, le SDI a aussi pris attache avec les corporations de l'automobile du Haut-Rhin et du Bas-Rhin afin de déterminer dans quelle mesure des actions conjointes seraient envisageables.

D'autres actions individuelles sont en cours notamment sur le 27 (Eure) où M. Dequatremare, autre adhérent du SDI, organise des réunions d'information à destination de ses collègues à ce jour sur Louviers, Nantes et Agen.

Par ailleurs, des représentants nationaux du SDI ont contacté la FEDA (Fédération des syndicats de la distribution automobile) dont l'intérêt commun avec les réparateurs automobiles indépendants est le respect de la réglementation européenne, s'agissant de la libre distribution des pièces de rechange. Le marché français est en effet toujours verrouillé par les constructeurs qui disposent du monopole de la distribution d'un grand nombre de pièces d'origine



sous couvert des droits de propriété intellectuelle (design, forme des pièces). Nous parlons ici d'une problématique européenne relativement aux conditions d'applications du règlement d'exemption 1400/2002 (Cf. Indépendant & Entreprise n°60 et 69). C'est pourquoi, au niveau européen, le SDI s'est mis en rapport avec l'AFCAR (Alliance for the Freedom of Car Repair in the EU) dont l'intitulé évoque directement la problématique des conditions de la libéralisation du marché de la réparation automobile telle que définie dans le règlement européen 1400/2002

De même, la DG Concurrence à Bruxelles a été impliquée dans ce débat à la suite notamment de la réception d'un rapport relatif à une étude européenne quant à l'accès à l'information technique automobile. Ainsi, selon M. le Commissaire européen Mario Monti dans le cadre d'une déclaration publique du 15/10/04, ce rapport pointe la déficience des constructeurs qui manifestement procèdent à des rétentions d'informations dans leurs rapports avec les distributeurs de logiciels de diagnostic à destination des professionnels indépendants.

Dans l'avenir et puisque les décisions techniques à prendre revêtent un caractère fortement politique dans les conséquences qu'elles auront à l'égard des constructeurs dans l'organisation de la vente et du SAV automobile, les intentions du SDI sont de saisir les députés européens français de ce dossier, ainsi que le cas échéant, la Direction générale de la consommation de la concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF), en appelant son attention sur les restrictions à la concurrence organisées par les constructeurs automobiles français.

Dans cette perspective, le SDI apportera donc une attention toute particulière à l'action judiciaire actuellement diligentée par M. Michel Leclerc à l'encontre du groupe PSA, visant à dénoncer la restriction à la concurrence exercée par ce constructeur sur le marché de la distribution de véhicules neufs. Nous considérons en effet qu'une jurisprudence favorable en la matière serait un premier pas vers une approche parallèle concernant le marché du SAV.

Les relations avec les compagnies d'assurance : un nouveau challenge

Au delà de la libéralisation du marché de la vente et de l'après-vente automobile, nos services entendent aussi dénoncer la politique restrictive de concurrence menée depuis de nombreuses années par les compagnies d'assurance. De fait, vous êtes nombreux à nous faire part des conditions financières toujours plus abusives imposées par les compagnies d'assurance au travers des experts automobile dans le cadre de réparations suite à sinistre. Les structures les plus fortes ont ainsi décidé de s'affranchir de la tutelle des assureurs en dénonçant les agréments dont elles étaient bénéficiaires. Cette politique ne peut malheureusement être appliquée par nombre d'entreprises qui restent tributaires du chiffre d'affaires ainsi généré notamment dans le domaine de la carrosserie, secteur par ailleurs en pleine crise du fait de la chute des accidents de la circulation y compris sans dommages corporels.

Pour les entreprises non agréées, nous assistons à une intolérable restriction de concurrence de la part des assureurs qui n'hésitent pas à requérir l'enlèvement d'un véhicule pour le faire conduire chez un réparateur agréé en soumettant le client à diverses pressions allant de la menace d'application d'une franchise au refus pur et simple de prise en charge.

Quant aux entreprises qui souhaiteraient obtenir un agrément, les assureurs restent libres de le leur accorder ou non, même si toutes les conditions requises au titre du cahier des charges sont réunies. Certaines compagnies projettent même de créer leur propre réseau de réparation notamment en carrosserie.



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 01/01/2005.

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

FORFAITS ANNUELS HORS TAXES (validité 2005)

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	79,40 €	63,52 €
RADIO avec haut-parleurs, lecteurs de disques ou de cassettes ou tout autre appareil avec haut-parleur supplémentaire	PAR SALON	< 5 employés	123,71 €	98,97 €
	PAR SALON	6 à 10 employés	166,25 €	133 €
	PAR SALON	11 à 15 employés	331,53 €	265,22 €
	PAR SALON	> de 15 employés	663,06 €	530,45 €

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).F "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 01/10/2003 au 30/09/2004, l'évolution est de + 2,63 % (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 5,26 % pour l'année 2005 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 2005.

- "Bornes audiovisuelles et/ou multimédia interactives", pour la période de référence du 01/10/2003 au 30/09/2004, l'évolution est de + 2,12 % (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.

Barème des retenues sur les salaires en 2005

Vous avez été nombreux à nous contacter récemment suite à des avis ou titre exécutoires vous mettant en demeure de verser entre les mains d'huissiers de justice une partie de la rémunération de votre salarié. Face à l'endettement croissant des ménages, il est possible que ces mesures deviennent de plus en plus courantes. Attention cependant, seule une partie du salaire de votre employé est saisissable et verser à l'huissier plus que ce à quoi il peut prétendre pourrait vous mettre en tort vis à vis de votre salarié. En sens inverse, refuser de payer un huissier fait courir le risque d'une procédure contentieuse à votre rencontre. La rémunération à prendre en considération concerne tant le salaire habituel que ses accessoires ainsi que les avantages en nature après déduction des cotisations sociales obligatoires. Pour plus de facilité, voici ci-dessous le barème sous forme de tableau des saisies possibles en fonction de la rémunération perçue par votre salarié.

BAREME DES SAISIES SUR REMUNERATION

TRANCHE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION (sans personne à charge)	TRANCHE MENSUELLE DE RÉMUNÉRATION (sans personne à charge)	QUOTITÉ SAISSISSABLE	FRACTION MENSUELLE MAXIMALE SAISSISSABLE (cumul)
Jusqu'à 3.180 €	Jusqu'à 265 €	1/20	13,25 €
De 3.180 € à 6.260 €	De 265 € à 521,66 €	1/10	38,92 €
De 6.260 € à 9.380 €	De 521,66 € à 781,66 €	1/5	90,92 €
De 9.380 € à 12.450 €	De 781,66 € à 1.037,50 €	1/4	154,88 €
De 12.450 € à 15.540 €	De 1.037,50 € à 1.295,00 €	1/3	240,71 €
De 15.540 € à 18.680 €	De 1.295,00 € à 1.556,66 €	2/3	415,15 €
Au delà de 18.680 €	Au delà de 1.556,66 €	En totalité	415,15 € + totalité au delà de 1.556,66 €

A noter que ces seuils doivent être augmentés d'un montant de 1.190 € par personne à la charge du débiteur sur justification.

Service minimum

D'après un sondage BVA publié le 4 octobre 2004, 66 % des français souhaitent l'instauration d'un service minimum dans le secteur public en cas de grève. Par ailleurs ceux qui ont répondu par l'affirmative, 67 % considèrent que la meilleure solution pour y parvenir consiste en la "signature d'accords négociés par branches avec les partenaires sociaux", alors que 30 % préfère le vote d'un texte de loi. Pour sa part, le SDI considère que dans un cas comme dans l'autre, et après les premières grèves du mois de janvier 2005, le gouvernement a la nécessité de prendre ses responsabilités sur ce sujet et donc d'aller au bout de sa démarche à savoir à garantir à l'ensemble des usagers une continuité des services publics...

Hôtellerie-restauration : la CFDT saisit la justice contre le décret dérogeant aux 35 heures !

Le 10 janvier dernier, ce syndicat de salariés a décidé de saisir le Conseil d'Etat en annulation du décret fixant définitivement à 39 heures la durée hebdomadaire du travail dans le secteur des Hôtels-Cafés-restaurants (HCR). En effet, les responsables de la CFDT considèrent certaines dispositions de ce texte comme purement et simplement illégales. Pour exemple, elle estime notamment que le principe des heures dites "d'équivalence" n'est pas fondé car selon elle, "il n'existe (par la seule application de ce système) plus aucun temps d'inaction"; de plus concernant la durée du travail hebdomadaire le décret d'application de l'accord de branche prévoit un seuil maximal de 52 heures, alors que le plafond européen est de 48 heures.

A la justice donc de trancher. Pourtant, il convient bien aussi de prendre en compte que ce secteur d'activité n'a pas besoin d'une énième mauvaise nouvelle d'autant que le Gouvernement n'est pas encore suffisamment déterminé, malgré les promesses données (baisse de la TVA à 5,5 %, allègements des charges), à l'épauler, pire même puisque dans l'application de ce même accord sur la réduction du temps de travail, il est expressément prévu une hausse de

SMIC de 11% à partir du mois de juillet 2005. Si l'on souhaitait affaiblir sciemment un pan important de notre économie de service, on ne s'y prendrait certainement pas autrement, il est donc urgent que des gestes concrets soient effectués de la part des pouvoirs publics et pour les provoquer, il faut donc se mobiliser...

Commerce : ouverture dominicale

Selon une enquête menée par l'institut de sondage IFOP et publiée dans le journal "Ouest-France" 53 % des français sont opposés à l'assouplissement des règles régissant l'ouverture des commerces le dimanche. Cette information conforte bien évidemment les convictions des responsables du SDI qui voient dans les intentions affichées du Gouvernement de permettre notamment à la grande distribution d'ouvrir le dimanche, une déclaration de guerre ouverte au commerce de proximité et donc une nécessité de se regrouper devant cette possible volonté purement démagogique.

TPE

Près d'un patron de très petite entreprise (TPE) sur cinq s'apprête à passer la main (cession à un tiers, un parent, un employé etc...) dans les trois ans, selon une enquête publiée en décembre 2004 par la Fédération des centres de gestion agréés (FCGA). Ainsi, 40 % des patrons de TPE (moins de 10 salariés) envisagent de passer le flambeau prochainement. Parmi eux, près de la moitié (48 % de ces 40 %) pensent concrétiser cette démarche de passation d'ici un à trois ans.



Actions du SDI : bilan 2004 et perspectives 2005

L'année 2004 fut une nouvelle fois, riche de réformes initiées ou accompagnées avec vigilance par le SDI, qu'il sera nécessaire aussi de consolider. Ce sont là les avancées de nos adhérents, vos avancées, issues de votre mobilisation au travers du SDI notamment par le biais des pétitions recueillies par milliers autorisant nos représentants à parler en votre nom auprès de nos interlocuteurs, les décideurs politiques.

Taxe professionnelle : le maintien de notre vigilance s'impose !

Après 30 années d'application de cette taxe indûment basée notamment sur les salaires et les investissements productifs, les autorités ont enfin choisi sous notre impulsion de réformer cet impôt allant jusqu'à envisager sa suppression. Dans une première étape, en 1995, nous avons réussi à sortir la masse salariale de la base d'imposition. A partir du 1er janvier 2004, ce sont les investissements productifs qui en sont exclus. Naturellement, compte tenu d'un décalage de 2 années entre la transmission à l'administration fiscale des éléments de calcul de la Taxe Professionnelle et son paiement, les effets concrets ne sont pas encore perceptibles.

Par ailleurs et compte tenu du caractère vital de cette source de revenus pour les collectivités locales, la Commission Fouquet chargée d'élaborer un projet fiscal alternatif, opérerait vraisemblablement pour une modification de l'assiette de cette imposition ce qui aurait pour conséquence de créer un transfert de charges d'une catégorie d'entreprises vers une autre.

L'année 2005 sera donc consacrée à la poursuite de notre action visant à la suppression de cet impôt, ou du moins, dans le cadre de négociations politiques déterminées, à rendre tout impôt de substitution beaucoup plus équitable et par conséquent moins lourd pour nos petites et moyennes entreprises conformément aux engagements du Président de la République ayant fixé comme axe de travail la définition d'un régime "adapté" aux PME-PMI.

35 heures : transformer l'essai

On peut regretter les tergiversations du Gouvernement quant à la suppression pure et simple de cette mesure de régression économique et sociale, tergiversations visant à ne pas mécontenter les centrales syndicales de salariés.

Il convient néanmoins de reconnaître le fait que, sous l'impulsion du SDI, ce même Gouvernement œuvre pour vider cette réglementation des éléments qui en font un carcan. Il en est ainsi de la reprise de nos revendications limitant la majoration salariale des heures supplémentaires de la 36ème à la 39ème heure à 10% au lieu des 25% prévus par la loi Aubry. Encore ne s'agit-il là que d'une mesure transitoire d'une durée de 3 ans qui, sans notre intervention, aurait cessé au 31/12/2005. De même est reprise et pérennisée notre revendication visant à relever le contingent

d'heures supplémentaires de 180 à 220 heures. Ces revendications interprofessionnelles abouties, il serait éminemment souhaitable que nos collègues des syndicats patronaux de branches s'en saisissent pour négocier utilement dans le cadre des Conventions Collectives.

L'année 2005 devra donc être consacrée sur ce point à la pérennisation des mesures visant à l'assouplissement de l'organisation du travail dans l'entreprise et leur extension aux entreprises de 20 à 50 salariés. Notre mobilisation continue donc aussi sur ce sujet !

Un interlocuteur unique pour les cotisations sociales

Adoption par le Parlement le 14/06/2004 du Régime social des indépendants (RSI) dont le but est de fusionner à partir du 1/01/2006, les trois caisses actuelles de collecte des cotisations sociales.

Est donc actée la fusion des trois régimes concernés et la mise en place d'une caisse nationale et de caisses locales correspondantes. Ainsi, le régime social des indépendants (RSI) apportera une simplification très importante pour les assurés par la création d'un seul régime pour le versement des prestations vieillesse, maladie et le recouvrement des cotisations sociales dues à titre personnel qui permettra l'instauration d'un interlocuteur social unique pour le recouvrement.



La reprise de mesures simples préconisées par le SDI

1/ Exonération de la taxe sur les plus-values pour les cessions de fonds de commerce

La récente loi sur le soutien à la consommation et à l'investissement a prévu, dans certaines conditions, l'exonération de taxe sur les plus-values pour les cessions d'activités (fonds de commerce par exemple) intervenues entre le 16 juin 2004 et le 31 décembre 2005.

Cette mesure exonératoire est également applicable aux sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés dont le capital est entièrement libéré, lorsqu'elles sont détenues à au moins 75% par des personnes physiques ou par une société elle-même détenue à au moins 75% par des personnes physiques. Pour l'année 2005, l'objectif du SDI consistera donc à pérenniser cette mesure. En effet, nous avons toujours considéré que la valorisation du fonds de commerce, fruit du travail du chef d'entreprise déjà largement taxé par ailleurs, devait être exonéré de toute taxe sur les plus-values. Le maintien définitif de cette mesure nous semble donc constituer un impératif.

2/ La simplification du bulletin de paye

A compter du 1/01/2005, les fiches de paye de nos salariés non cadre ne comporteront plus que 7 lignes contre 20 et celles de nos salariés cadres 11 au lieu de 30. Cette mesure participe directement de la volonté du SDI de voir les entreprises allégées de contraintes administratives sans fondement. A noter qu'outre une meilleure lisibilité, cette réforme permettra aussi à chaque entreprise de réaliser une économie lorsque l'on sait que le traitement informatique des fiches de paie est souvent facturé à la ligne.

3/ La déductibilité de la rémunération du conjoint collaborateur

Dans le cadre d'une meilleure reconnaissance du rôle du conjoint collaborateur du chef d'entreprise, le plafonnement de la déduction du salaire du conjoint artisan bloqué à 2.600€ sera dès 2005 revalorisé à la hausse pour atteindre vraisemblablement un nouveau plafond d'au moins 10.000€.



Les perspectives d'action pour l'année 2005

Outre la poursuite de notre mobilisation sur des sujets comme la taxe professionnelle et les 35 heures (cf. ci-dessus), il conviendra aussi pour notre organisation et ses représentants d'interpeller et de convaincre les pouvoirs publics de la nécessité d'engager des réformes vitales sur d'autres problématiques handicapant grandement le bon fonctionnement et le développement de nos entreprises. A noter que l'énumération faite ci-dessous n'est pas exhaustive et que vous pouvez participer, en tant qu'adhérent, à la développer.

1/ Le contrôle de l'argent de la formation

La récente réforme de la formation professionnelle a fait l'économie d'une réforme nécessaire des conditions de formation des salariés au travers des C.F.A dont les moyens financiers colossaux ont encore été renforcés par une augmentation de la taxe dédiée au détriment notamment des entre-

prises de moins de 10 salariés. Il convient de rationaliser l'utilisation de ces financements en fixant de véritables conventions d'objectifs avec les C.F.A et autres centres de formation professionnelle continue dans le cadre d'obligations de résultats.

2/ TVA à 5,5 % pour la restauration en 2005

Concernant le secteur de la restauration, l'année 2005 devra permettre la concrétisation des engagements de nos plus hautes instances quant à la fixation d'un taux de TVA à 5,5%. Après différentes interventions du SDI auprès du gouvernement visant à faire pression en ce sens, l'Allemagne est désormais convaincue. Il n'existe donc plus d'obstacle de principe sinon éventuellement un manque de conviction du gouvernement lui-même pour que cette mesure puisse être mise en œuvre dans les meilleurs délais. Par ailleurs d'autres secteurs d'activités devraient aussi pouvoir bénéficier de ce type de dispositif et il conviendra donc aux représentants du SDI tant en France qu'à Bruxelles d'œuvrer en ce sens.

3/ Le bastion bancaire attaqué

Le secteur bancaire et ses relations avec le monde de l'entreprise reste une préoccupation récurrente de nos services fréquemment consultés par des adhérents en but à la frilosité des banques qu'il s'agisse du financement de leur développement ou le plus souvent de l'octroi de concours sous forme d'autorisation de découvert assurant un fond de roulement.

De donneurs d'ordre ou censeurs de la gestion de nos entreprises, les établissements bancaires doivent devenir de véritables partenaires, impliqués dans un risque financier que nous assumons seuls jusqu'à présent compte tenu de l'ensemble des garanties systématiquement prises sur notre outil de production, notre clientèle (par la cession de créances) ou nos biens propres.

Un premier pas a été franchi en ce sens par la prise en compte d'une revendication ancienne et jamais abandonnée du SDI sous la forme de la protection du patrimoine personnel du chef d'entreprise pour l'heure circonscrit à son logement principal.

Bien évidemment, cette mesure ne constitue qu'une première étape devant conduire notamment à la mise en place d'une réglementation claire et précise relativement à la notion de rupture abusive de concours bancaires. La liberté aujourd'hui accordée aux banques de restreindre ou dénoncer des découverts autorisés sans avoir à se justifier reste une épée de Damoclès conduisant plus sûrement nos entreprises à la faillite que de simples difficultés conjoncturelles. Il est temps que les banques admettent, au besoin par l'intervention du législateur, qu'une entreprise ne se gère pas comme un budget familial. Pour ce faire, et devant l'ampleur de la tâche, nous devons donc là aussi, par notre mobilisation, confirmer le SDI comme un interlocuteur sérieux et donc une force de proposition incontournable.

4/ La loi sur les entreprises discutée avec le SDI

Enfin, nous vous assurons que le SDI pèsera de tout son poids auprès du Gouvernement et du Parlement dans le cadre de la discussion du projet de loi sur l'Entreprise devant intervenir dans le courant du premier semestre 2005. Cette loi, entièrement consacrée à l'entreprise, nous l'avons voulue et agissons de toutes nos forces pour qu'elle soit conforme à nos revendications sur des points considérés comme essentiels.

Nous entendons notamment que soient évoquées et retenues les propositions du SDI concernant les volets financement et transmission de l'activité ainsi que ceux relatifs à une amélioration du statut de l'entrepreneur et de son conjoint.



Retraite des Indépendants : un tour d'horizon

Voilà donc un sujet depuis plusieurs mois qu'aucun chef d'entreprise ne peut plus ignorer. En effet, que ce soit dans les médias ou bien dans la communication gouvernementale, la problématique des retraites nous est servie à toutes les sauces. Il est vrai aussi sur ce sujet que notre organisation interprofessionnelle a été à la pointe du combat en imposant aux pouvoirs publics, la mise en place de fonds de pension innovants pour les travailleurs indépendants et avec des déductions fiscales sur les sommes investies motivantes. Aujourd'hui cette possibilité existe, mais le sujet étant complexe un rappel est donc nécessaire...

Le système existant

Autonomes, les régimes des artisans et commerçants sont alignés depuis trente ans sur le régime général des salariés du privé. Ils sont structurellement déficitaires et ne doivent leur relatif équilibre (lorsqu'il existe), qu'à diverses subventions et taxes. A ces régimes de base s'ajoutent par ailleurs des régimes complémentaires financés par des cotisations supplémentaires, comme pour les salariés.

Le cas des artisans

Géré par la Caisse autonome de compensation de l'assurance-vieillesse artisanale (CANCAVA), le régime de base des artisans est affecté par un très mauvais rapport démographique : 520.000 cotisants pour 745.000 retraités. Il est financé par une cotisation de 16,35 %. Dans ce cadre, il est important de constater que ces mêmes cotisations pour l'année 2003 ne financent que 58 % de l'ensemble des charges de retraite du régime. Le solde étant obtenu par des transferts financiers venus d'autres régimes au titre de la "compensation démographique" soit un total de 447 millions d'euros et par le produit de la contribution de solidarité spécifique des sociétés (CSSS) à hauteur de 387 millions d'euros (excusez du peu !)

Malgré cela, la CANCAVA estime finir l'année avec un déficit de 13,3 millions d'euros. A titre de pure information, il est intéressant de savoir que sans les compensations, dont nous avons parlées ci-dessus, le solde technique de cette caisse serait de moins 1,2 milliard d'euros en 2020.



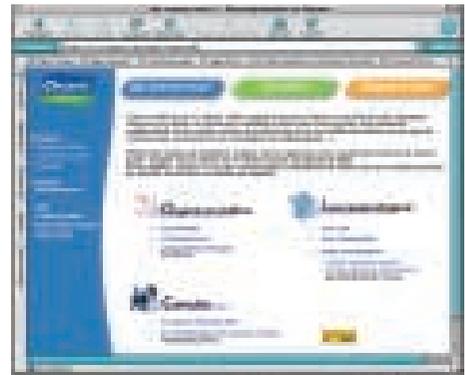
Le cas des commerçants

Similaire à celui des artisans, le régime de base des commerçants est géré par la Caisse de compensation de l'organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce (ORGANIC). Avec 650.000 cotisants pour 950.000 retraités, le ratio démographique n'y est guère plus favorable. Ainsi, les cotisations, prélevées au taux de 16,35 %, couvrent moins de 47 % des charges de retraite, les transferts de compensation apportant quant à eux, 935 millions d'euros cette année et la CSSS, 605 millions d'euros. A la fin 2003, l'ORGANIC devra connaître malgré tout, 16,2 millions d'euros de déficit.

Là encore et à titre purement informatif, il faut savoir que les deux tiers du produit de la CSSS (contribution de 0,13 % prélevée, depuis 1970, sur le chiffre d'affaires hors taxes des sociétés réalisant un CA d'au moins 760.000 euros), est absorbé par ces deux caisses réunies.

Les plans d'épargne retraite ...

Comme vous l'avez constaté, la situation des caisses est donc loin d'être brillante quelque soit le régime. Dès lors, les plans d'épargne retraite proposés et leurs cortèges de déductions fiscales paraissent comme très attrayants puisque allant notamment dans le sens souhaité par le SDI (voir ci-dessus). Pour autant, le sujet est suffisamment complexe pour qu'un non initié se noie très rapidement dans l'ensemble des offres proposées par les "marchands du temple". C'est pourquoi, il est nécessaire de pouvoir s'y retrouver via des conseils appropriés et adaptés à la situation de chacun. Pour ce faire le SDI a donc décidé de faire bénéficier, à ses adhérents qui en feront la demande, d'un audit social qui répondra à l'ensemble de leurs interrogations et leur permettra d'accéder à des solutions adaptées. Ce service ne pourra bien évidemment, eu égard à sa complexité de mise en place, être activé qu'à partir du moment où le nombre de demandes reçues sera suffisant. Dès lors pour ce faire, nous vous enjoignons de remplir le formulaire ci-dessous et de le retourner à l'adresse indiquée. Merci d'avance.



OUI à la mise en place par le S.D.I. d'un audit social basé sur la problématique de la retraite !

Par le présent formulaire, je souhaite que mon organisation interprofessionnelle, puisse mettre en place dans les meilleurs délais, un audit social visant les commerçants et les artisans, basé notamment sur la problématique de la retraite.

Une fois ce service officiellement créé, je souhaiterai à titre informatif et sans engagement de ma part, pouvoir en bénéficier.

M / Mme / Melle

Date : / / Signature :

TAMPON

A retourner à SDI, Immeuble Space, Bâtiment B, 208/212
Route de Grenoble, 06200 Nice



Bien financer son véhicule professionnel : quelques conseils

Que le véhicule nécessaire à l'entreprise soit un utilitaire ou un véhicule de tourisme, se pose toujours la question du choix du meilleur mode de financement.

La solution idéale n'existant pas, en cette matière comme dans beaucoup d'autres, examinons les principales solutions qui s'offrent à l'entrepreneur.

Emprunter

C'est la solution la plus classique. L'entrepreneur achète le véhicule et en devient immédiatement propriétaire ; parallèlement il souscrit un emprunt auprès d'un organisme de crédit.

Il arrive que cet emprunt puisse représenter 100 % du prix du véhicule, mais en général l'organisme de crédit exige un apport personnel. De plus la garantie du remboursement de l'emprunt sera fréquemment assurée par le nantissement du véhicule au profit du prêteur.

La durée de l'emprunt est, en général, proche de la durée de vie du bien financé (c'est économiquement souhaitable) ; le taux de l'emprunt peut, compte-tenu de la courte durée de remboursement (3 à 4 ans, en général) être envisagé révisable.

Dans ce cas, il n'est pas superflu de garantir la variabilité du taux par une fourchette encadrant celle-ci.

La propriété du véhicule financé par l'emprunt induit la responsabilité de celui-ci (entretien et réparations, assurance, aléas éventuels à la vente...).



Recourir au crédit-bail

Dans cette hypothèse, l'entreprise n'est que locataire d'un véhicule qui reste la propriété d'un bailleur spécialisé.

La durée du contrat est généralement de 4 ans (elle peut atteindre 5 ans). Les redevances de crédit bail sont versées pendant la durée du contrat, à l'échéance duquel le bailleur propose au locataire le rachat du véhicule à un prix fixé en début de contrat (c'est la valeur résiduelle). Cette option d'achat peut même être anticipée.

Cette solution permet généralement d'obtenir un financement à 100 %, mais un apport personnel peut être fait dans le cadre d'un dépôt de garantie, utilisable en fin de contrat. Un premier loyer majoré peut quelquefois être exigé par le contrat.

Attention : si le véhicule venait à être volé ou accidenté, l'assurance (dont le locataire à la charge) ne rembourse qu'en valeur vénale ; par ailleurs, les redevances restant à payer jusqu'au terme du contrat sont dues... Il est donc impératif de souscrire une garantie "Perte financière" qui couvrira le différentiel de coût résultant du sinistre.

Opter pour la location longue durée

Ce type de contrat, dont la durée peut varier de 12 à 48 mois (voire 60 mois), peut englober, outre le loyer du véhicule, son entretien, l'assurance, le remplacement des pneumatiques, la gestion du carburant, la fourniture d'un véhicule de remplacement en cas d'immobilisation de celui loué...

A l'expiration du contrat (qui peut prévoir un dépôt de garantie) le véhicule

est restitué au bailleur ; pas de rachat possible prévu contractuellement. Avant de retenir ce mode de financement, il est nécessaire de bien réfléchir, car, si la globalisation de l'ensemble des coûts du véhicule est confortable, elle peut quelquefois générer un surcoût par rapport au crédit bail ou à l'acquisition financée par emprunt.

Enfin, à la restitution du véhicule, des indemnités de remise en état ou pour kilométrage excessif peuvent être réclamées au locataire.

Les conséquences fiscales de "l'acquisition" d'un véhicule professionnel doivent être bien connues et intégrées dans la décision.

La déductibilité du coût d'utilisation

Dans la mesure où le véhicule est nécessaire à l'exploitation, son coût est déductible des bénéfices de l'entreprise.

Toutefois, s'agissant d'un véhicule de tourisme (mention VP sur la carte grise), l'administration fiscale plafonne le coût du véhicule à 18.300 euros TTC.

Il en résulte que l'amortissement du véhicule de tourisme dont l'entreprise est propriétaire ne sera déductible que dans la limite des 18.300 euros précités.

Les redevances de crédit-bail et les loyers ne sont déductibles qu'en fonction d'une limite similaire ; la fraction non déductible des loyers est calculée par le loueur et communiquée au locataire.

La déductibilité de la TVA

La TVA n'est déductible qu'en cas d'acquisition ou de location de véhicules utilitaires.

Dans certains cas particuliers (taxis, auto-écoles...) la taxe peut être déduite pour les véhicules de tourisme.

La TVA sur les dépenses d'entretien est déductible lorsque le véhicule est utilitaire et non déductible s'il est de tourisme.

Pour la TVA sur le carburant, des limitations de déductibilité sont également prévues ; rapprochez-vous de vos conseils pour plus de précisions.

La taxe sur les véhicules de sociétés

Les sociétés qui utilisent un véhicule de tourisme, dont elles sont propriétaires ou locataires, sont assujetties à une taxe dont le montant trimestriel pour 2004 est de 610 euros (véhicule de plus de 7 CV fiscaux) ou 282,50 euros (véhicules de 7 CV et moins).

Cette taxe est, de plus, non déductible pour les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés.

Attention : dans le cas où le véhicule professionnel est utilisé également pour l'usage privé de l'exploitant, des retraitements fiscaux sont à opérer.

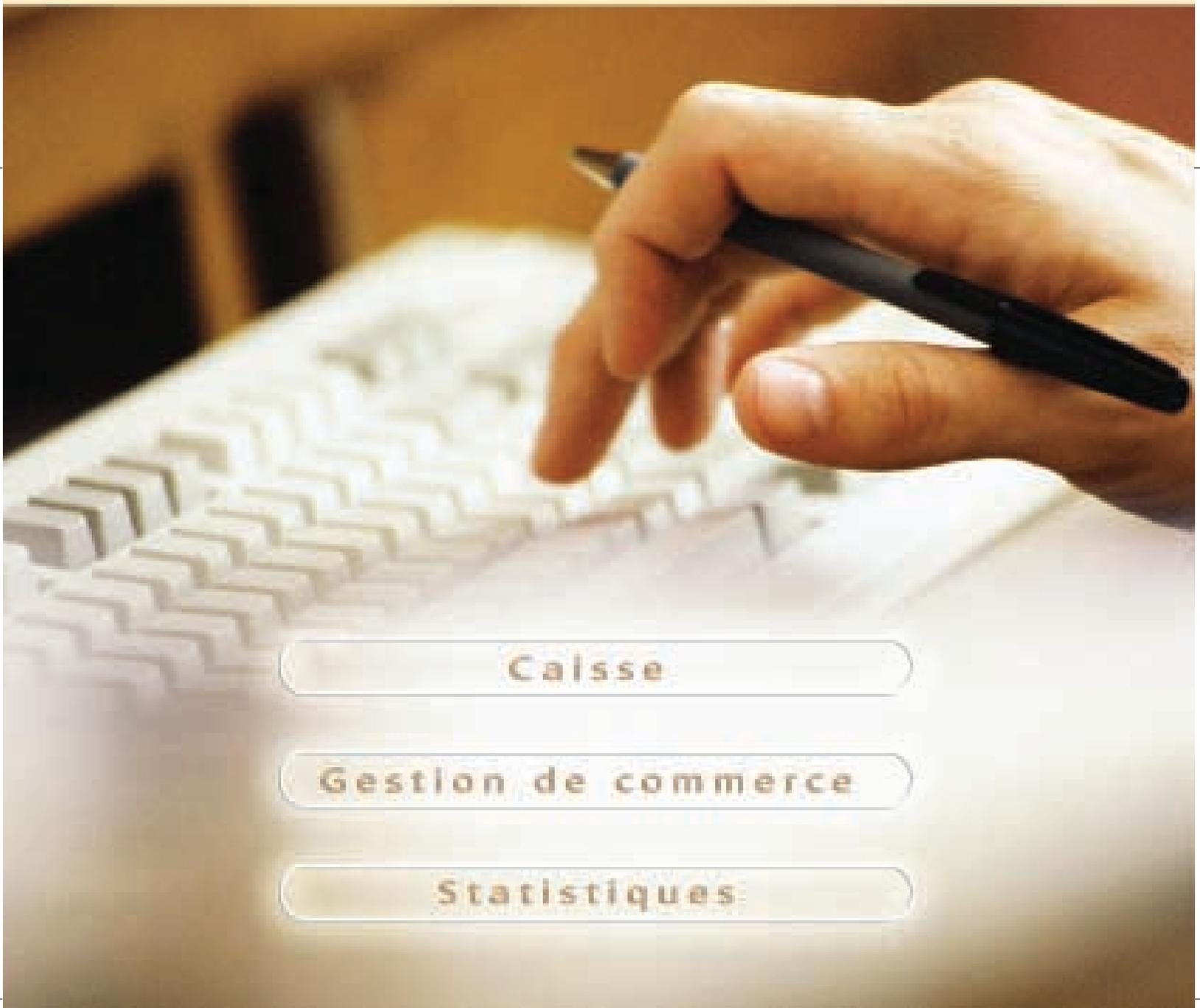




FIDUCIAL

INFORMATIQUE

Point de vente
La solution informatique du commerce de détails



Caisse

Gestion de commerce

Statistiques