

LETTRE MENSUELLE n°69 Décembre 2008



L'info express...

- Le client du mois : la société CODIS,
- La loi sur le revenu du travail,
- La loi de financement de la sécurité sociale 2009,
- DADS 2008 et les nouveaux barèmes au 1^{er} Janvier 2009,
- Les prochaines formations professionnelles.



Créée en 1988 par Monsieur Lefeuvre, la société CODIS est spécialisée dans la vente d'une gamme complète et performante de produits d'entretien, d'essuyage, d'hygiène et de protection (EPI).

Après une carrière de Directeur Commercial puis Directeur Général chez Carrier Climatisation International, **Christophe BLEUSE reprend l'entreprise en 2003** avec Yann LARDEUX, associé. CODIS réalise alors un chiffre d'affaires de 1,6M€ principalement sur la région ouest et avec un effectif de 5 personnes.

En plein développement sur les produits : vêtements de protection, les produits verts et d'hygiène ainsi qu'une orientation plus service que distribution, CODIS remporte plusieurs contrats grands comptes qui élargissent son champ d'opération au territoire national.

L'entreprise crée une agence commerciale à Marseille en 2005.

En parallèle, la société invente un produit de récupération des déchets d'usinage composite en répondant aux demandes d'AIRBUS sur l'A380 et crée en 2005, une filiale :



L'entreprise détient, pour ce produit **un brevet d'invention mondiale** et développe la pénétration de cette nouveauté en France et à l'étranger grâce à un accord de partenariat avec EADS.

En 2006, le développement des 2 sociétés nécessite un nouvel outil de travail concrétisé par une **implantation aux Sorinières avec un nouveau bâtiment de 1250 m² dont 1000m² de magasin de stock pour renforcer sa capacité de service.** Aujourd'hui, forte de son développement, **Codis représente 3M€, 11 salariés et assure ses propres livraisons sur les départements 44/49/35/56/85/79.**

La force de CODIS réside dans sa capacité à proposer sous une seule enseigne, un très large choix de produits compétitifs permettant à ses clients de rationaliser leurs achats de produits hygiène, essuyage, entretien et EPI.

Le catalogue regroupe aujourd'hui plus de 3000 références produits.

Le chiffre d'affaires de l'entreprise est issu de plusieurs secteurs d'activité :

- Secteur industriel privé : 55%
- Secteur agro : 15%
- Collectivités : 20%
- Entreprise de services : 10%

Au-delà de la performance de ses produits, **la volonté de CODIS a toujours été de se démarquer par une relation privilégiée établi avec chaque client, notamment par un suivi commercial personnalisé et par l'adaptabilité et la souplesse de son offre produit.**

La moyenne d'âge de l'entreprise est jeune et toute l'équipe bénéficie d'une politique sociale basée sur un esprit de forte motivation et de responsabilisation de chacun. Quel que soit leur rôle dans l'entreprise tous sont rémunérés suivant une part variable individuelle et collective importante.

Pour contacter l'entreprise :

CODIS

Z.A. La Petite Meilleraie
44840 Les Sorinières

Tel : 02 40 72 96 97

Fax : 02 40 72 99 54

www.codissarl.com

La loi sur les revenus du travail

La loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (JO du 4 décembre) vise principalement à **favoriser le développement de l'intéressement** et de la **participation** et à permettre aux salariés **d'augmenter leur pouvoir d'achat**.

Elle comporte également des dispositions relatives au SMIC et des incitations à la tenue effective de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Incitations fiscales en faveur de l'intéressement

À compter du 4 décembre 2008, un **crédit d'impôt de 20 %** est applicable jusqu'au 31 décembre 2014 sur les primes d'intéressement versées aux salariés en application d'un **nouvel accord** d'intéressement.



Les entreprises qui ont déjà un accord sont également incitées à le renégocier pour le rendre plus avantageux pour les salariés. Si un **avenant**, qui augmente le montant des primes

déjà distribuées, est conclu entre le 4 décembre 2008 et 31 décembre 2014, l'entreprise bénéficie aussi du crédit d'impôt de 20 % sur le surplus d'intéressement distribué.

Cet avantage fiscal a pour objectif de promouvoir l'intéressement, dispositif facultatif permettant aux salariés de bénéficier financièrement des performances de leur entreprise.

En complément, les entreprises ayant conclu un nouvel accord d'intéressement ou un avenant entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2009, pourront verser à leurs salariés, avant le 30 septembre 2009, **une prime exceptionnelle plafonnée à 1 500 €** par salarié et exonérée de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Cette prime ne doit pas remplacer une augmentation de rémunération, ni une prime prévue dans un accord salarial ou un contrat de travail.

Si le salarié verse une partie ou la totalité de cette prime exceptionnelle dans un plan d'épargne salariale, elle est exonérée d'impôt sur le revenu.

La loi permet sous certaines conditions la **reconduction tacite** des accords d'intéressement, jusqu'à présent interdite. Cette mesure vise à faciliter le développement de l'intéressement dans les petites entreprises, en leur évitant tous les 3 ans, une

négociation suivie de formalités de dépôt de l'accord, alors qu'elles souhaitent conserver un régime d'intéressement aux mêmes conditions.

Du nouveau en matière de participation

La participation, qui consiste grâce à un accord à attribuer aux salariés une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise, est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Elle devient possible pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui peuvent conclure un accord de participation de manière volontaire.



Alors qu'auparavant les salariés bénéficiaires devaient placer leurs avoirs sur un plan d'épargne salariale pour une durée minimale de 5 ans, ils sont désormais libres, lors de chaque versement de prime, de choisir entre la **disponibilité immédiate** des sommes allouées ou leur placement en épargne.

Les sommes débloquées sont soumises à l'impôt sur le revenu pour le salarié, contrairement à l'épargne salariale bloquée 5 ans qui reste exonérée.

Enfin, lors d'un changement d'employeur, la loi permet aux salariés qui détiennent des sommes au titre de la participation de les **affecter** dans le plan d'épargne d'entreprise du **nouvel employeur**.

Afin d'inciter les PME à adopter ce dispositif, qui auparavant ne bénéficiait qu'aux salariés, la loi l'étend **au chef d'entreprise**, aux présidents et directeurs généraux (dans une SA dotée d'un conseil d'administration), aux gérants (dans une SARL), aux membres du directoire (dans une SA dotée d'un directoire et d'un conseil de surveillance), ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.



Concernant le calcul de la part attribuée au chef d'entreprise dans la répartition des primes, la loi prévoit une double condition en :

- limitant le montant du revenu pris en compte à celui équivalent au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise

- et en fixant le maximum du montant annuel de la rémunération à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 133 104 € en 2008).



Sanctions en absence de négociation salariale

À partir de 2009, les entreprises qui ne respectent pas leur obligation annuelle de négocier sur les salaires (un quart des entreprises sont dans ce cas), subiront une **diminution de 10 %** des allègements de cotisations sociales patronales.

Si au bout de trois années consécutives, aucune négociation salariale n'a été engagée par l'entreprise, les allègements de cotisations sociales patronales sont **totalelement supprimées**.

Il faut noter que c'est l'ouverture de la négociation qui est obligatoire, et non nécessairement la conclusion d'un accord.

La revalorisation annuelle du SMIC

À compter de 2010, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ne sera plus revalorisé au 1er juillet comme c'est le cas actuellement, mais **au 1er janvier de chaque année**.

Pour 2009, le dispositif actuel est maintenu : la prochaine revalorisation du Smic aura donc bien lieu le **1er juillet 2009**.

La loi de financement de la sécurité sociale 2009

Des nouvelles règles en matière de retraite

La loi du 17 décembre 2008 (JO du 18/12/2008) modifie le régime de la **mise à la retraite** d'office fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail. Tout en conservant dans son principe la faculté pour l'employeur de procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans, elle ouvre à ce dernier la possibilité de repousser cet âge pendant au plus 5 ans, soit jusqu'à **70 ans**, par l'instauration d'un mécanisme d'interrogation annuelle dans le cadre duquel le salarié pourra faire valoir son intention de continuer à travailler. Un décret fixera les conditions de mise en œuvre de cette disposition. Par ailleurs, elle prévoit que les dérogations pour les salariés entrant dans des dispositifs de préretraite ne pourront concerner que les dispositifs ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Le régime du **cumul emploi-retraite** est **assoupli** au profit des assurés qui remplissent les deux conditions suivantes : avoir liquidé leurs pensions de vieillesse auprès de la totalité des régimes de retraite de base et complémentaires légalement obligatoires,

dont ils ont relevé et avoir liquidé leurs pensions de retraite, soit à partir de l'âge de 65 ans, soit à partir de l'âge de 60 ans s'ils ont justifié d'une durée d'assurance ouvrant droit au taux plein. Pour ces assurés, sont ainsi **levées les deux limites actuelles** au cumul emploi-retraite : le délai de latence de 6 mois avant de retourner chez son dernier employeur et le plafond de cumul de ressources.

Négociation sur l'emploi des seniors

A compter du 1er janvier 2010, une **nouvelle pénalité** sera mise à la charge des entreprises, employant **au moins 50 salariés** ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, lorsqu'elles ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.



Pour échapper à la contribution, il faudra donc être couvert par un **accord collectif** ou à défaut un **plan d'actions**, comprenant un objectif chiffré de recrutement ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés et au moins 3 actions **en faveur de l'emploi des seniors**.

Ces accords ou plans d'action seront valables pour une durée maximale de 3 ans. Il faudra donc renégocier régulièrement.

Frais domicile / travail

La loi procède à un réaménagement complet des dispositions du code du travail fixant les conditions de prise en charge par les employeurs des frais de transport de leurs salariés entre leur résidence et leur lieu de travail.

D'une part, elle généralise à l'ensemble du territoire l'**obligation de prise en charge des frais de transports publics**, en l'étendant au prix des abonnements à un service public de location de vélos.



D'autre part, elle institue un mécanisme de **prise en charge facultative des frais de transports personnels** au profit de certains salariés (par exemple, ceux pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions

d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport).



Les conditions de mise en œuvre de ces dispositions seront fixées par décret.

Le dispositif du **chèque-transport** est **supprimé**.

A u t r e s m e s u r e s

Parmi les autres dispositions de la loi du 17 décembre 2008, on signalera :

- la création d'une **nouvelle contribution** (dite « forfait social ») **de 2 %**, perçue notamment sur les sommes versées, à compter du 1er janvier 2009, au titre de l'épargne salariale ; - l'**assujettissement** aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, dès le 1er euro, des indemnités de départ dont le montant dépasse 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit environ 1 million d'euros) (les fameux « **parachutes dorés** ») ;

- la modification des obligations déclaratives de l'employeur en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé ;

- la possibilité donnée aux victimes d'un accident de travail d'effectuer une formation tout en continuant à percevoir leurs indemnités journalières et le maintien de ces indemnités pendant la période séparant la déclaration d'inaptitude d'un salarié de son reclassement ou de son licenciement par l'employeur.

La DADS 2008

Comme chaque année, vous allez devoir faire votre Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) avant le **31 janvier 2009**.

Vous trouverez via www.e-ventail.fr un guide utilisateur et un cahier technique pour la réaliser en intégrant les modifications réglementaires intervenues dans l'année.

A noter parmi les nouveautés, l'obligation de déclarer les préretraites, les mises à la retraite et les licenciements ou rupture conventionnelle des salariés âgés de 55 ans au moins au cours de l'année civile précédente.

DES NOUVEAUX BAREMES AU 1^{ER} JANVIER 2009

Sont parus au Journal officiel :



- La revalorisation du **plafond de la sécurité sociale** pour 2009,
- Le nouveau barème des **rémunérations saisissables ou cessibles**
- La revalorisation des limites d'exonération en matière de **frais professionnels**

Vous les trouverez sur le site internet de l'URSSAF (www.urssaf.fr), à la rubrique Actualités.

ATLANTIC CONSEIL à porté de souris !



<http://www.atlantic-conseil.fr>

Le nouveau site internet est à votre disposition.

Si vous n'avez pas eu le temps de faire une petite visite, profitez des congés de fin d'année ! Vous retrouverez toute l'actualité, le calendrier des stages et les mini programmes des formations ainsi que toutes les informations sur les services que nous vous proposons.



*Jeanne Zitoun et toute l'équipe
d'Atlantic Conseil vous souhaitent
de très Bonnes Fêtes de fin d'année !!*

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
Voici les prochaines formations en inter-entreprises
qui auront lieu dans nos locaux à Basse-Goulaine :



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
ASSURER UNE RELATION CLIENTELE EFFICACE	2 jours	14 et 15 janvier 2009	610 €
COMMUNIQUER EFFICACEMENT : L'ETUDE DES PERSONNALITES 	2 jours	15 et 16 janvier 2009	715 €
MAITRISER LES BASES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL	3 jours	22, 23 janvier et 3 février 2009	810 €
ASSERTIVITÉ : Gagner en affirmation dans son environnement professionnel	2 jours	27 janvier et 4 février 2009	715 €
FORMATION DES NON COMMERCIAUX A LA RELATION CLIENTS	2 jours	2 et 3 février 2009	610 €
 MÉMOIRE Niveau 2 : Mémoriser au quotidien et en situation d'apprentissage ET / OU Développer l'efficacité de ses MAP professionnelles et découvrir le Mindscape	1 jour + 1 jour	5 et/ou 6 février 2009	680 €
ENCADRER ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE NIVEAU 2	1 jour	6 février 2009	350 €
TEMPS DE TRAVAIL : MODE D'EMPLOI ET CALCUL	2 jours	22 et 23 février 2009	595 €
MÉMOIRE ET MIND MAPPING NIVEAU 1 : Dynamiser sa mémoire et son efficacité avec la méthode du Mind Mapping et des crochets de mémoire 	3 jours	26, 27 février et 26 mars 2009	890 €
ENCADRER ANIMER ET MOTIVER UNE ÉQUIPE NIVEAU1	2 jours	12 et 13 mars 2009	715 €

Demandez les programmes complets de ces formations auprès
de Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au **02. 40. 34. 43. 91.**

*TVA : 19,6 %