

1^{ER} TRIMESTRE 2024

**Croissance
et inflation :
les prévisions
pour 2024**

**Prime de partage
de la valeur,
mode d'emploi**

**Embauche
d'un salarié :
les informations
à communiquer**

**La feuille de paie
millésime 2024**

www.cabinetdgk.com

DIJON | AUXERRE | BEAUNE | CHAUMONT

ÉCHÉANCIER

1^{er} trimestre 2024**15 janvier**

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e trimestre 2023.
- › Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de décembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2023.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2023 : télèrèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

31 janvier

- › Entreprises soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

5 février

- › Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

15 février

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de janvier 2024.

Excellente année 2024 !

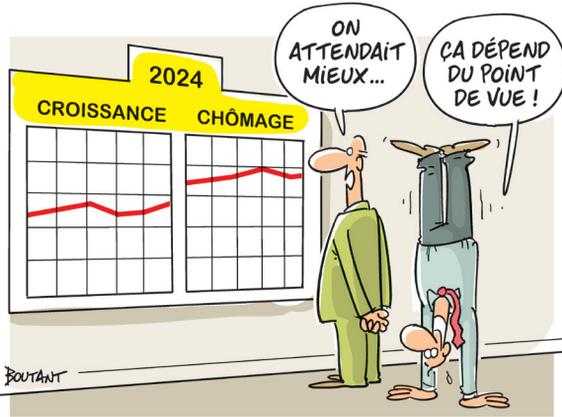
Vous partagez vraisemblablement le même constat : le sujet de l'Intelligence Artificielle est sur toutes les bouches. Et pourtant ChatGPT, l'agent conversationnel d'OpenAI, vient à peine de souffler sa première bougie. Lancé fin novembre 2022, il nous avait tous sidérés par sa capacité à répondre, dans un langage parfait et en quelques secondes, aux questions les plus techniques comme les plus loufoques. Un an plus tard, il apparaît comme la partie émergée des nombreuses solutions d'intelligence artificielle qui s'invitent déjà dans notre quotidien professionnel, qu'on le veuille ou non. Une récente étude, réalisée par Salesforce, nous apprend ainsi que 18 % des salariés français ont déjà recours à l'IA générative dans leur travail... et qu'une grande partie d'entre eux n'en informent pas leur employeur ! Et attention, les générations qui arriveront bientôt sur le marché du travail sont déjà passées à la vitesse supérieure, si l'on en croit une étude de Compilatio, relayée par *Le Monde*, qui révèle que 55 % des étudiants utilisent l'IA dans leur travail universitaire. Attendre n'est donc plus une option. L'IA est là et doit trouver sa place dans toutes les entreprises. Et c'est à ce défi que toutes les organisations, grandes et petites, chacune à la hauteur de ses enjeux et de ses moyens, vont devoir s'atteler. En réfléchissant dès aujourd'hui à l'impact qu'aura cette révolution sur leur business et à l'apport que l'IA pourra constituer pour leurs collaborateurs.

Nous vous souhaitons de beaux échanges sur ce sujet éminemment stratégique et une excellente année 2024 !



Mis sous presse le 28 décembre 2023
 Dépôt légal décembre 2023 • Imprimerie MAOPRINT (87)
 Photo couverture : Liubomyr Vorona / Getty Images

Prévisions 2024 : légère croissance et baisse de l'inflation



Évolution du PIB de la France

2019

▲ +1,8 %

2020

▼ -7,8 %

2021

▲ +6,8 %

2022

▲ +2,6 %

2023

▲ +0,8 %

Source : Insee et prévisions Banque de France pour 2023.

La sortie de la crise inflationniste qui frappe la France depuis 2 ans semble enfin se confirmer. En novembre dernier, pour le 3^e mois consécutif, la hausse des prix sur 12 mois glissants a ralenti à 3,5 %. Très loin des 6,3 % enregistrés en février 2023. Une amélioration qui, selon la Banque de France, devrait se poursuivre en 2024. L'organisme bancaire table, « sous l'hypothèse d'accalmie sur les prix des matières premières », sur un repli de l'inflation à +2,5 % en moyenne annuelle sur 2024. Et l'année 2025 marquerait le retour de la hausse des prix à la consommation sous la barre des 2 %.

Une croissance portée par la consommation intérieure

Si la croissance a été soutenue par un marché de l'emploi très dynamique en 2022 et sur les deux premiers trimestres de 2023, ce ne sera vraisemblablement plus le cas en 2024. Le taux de chômage, qui était de 7,4 % au 3^e trimestre 2023, devrait ainsi

augmenter progressivement dans les mois qui viennent pour atteindre 7,8 % fin 2025, estime la Banque de France. Pour autant, la consommation des ménages, moteur de la croissance, devrait repartir à la hausse en 2024, portée par une amélioration du pouvoir d'achat (+1%) résultant d'une progression moyenne des salaires, estimée à 4,2 %, et donc supérieure à l'inflation.

La hausse du pouvoir d'achat par habitant devrait se prolonger en 2025 (+0,7 %), prévoit l'institution financière. Cette dynamique de consommation intérieure devrait permettre à la France d'enregistrer un taux de croissance de 0,9 % du PIB en 2024. Une prévision moins optimiste que celle sur laquelle le gouvernement a bâti son budget (+1,4 %), mais proche du consensus adopté par les experts de l'OCDE le 29 novembre dernier (+0,8 %).

Pour 2025, « toujours portée par les moteurs intérieurs de l'activité (consommation des ménages et investissement des entreprises) », la croissance du PIB pourrait atteindre 1,3 %, avance la Banque de France.

« AA » perspective négative

Au grand soulagement du gouvernement, Standard & Poor's a maintenu, le 1^{er} décembre dernier, la note de la France à « AA » avec perspective négative. Un 17/20 conservé en raison du (très timide) processus de désendettement qu'engagera l'État à partir de 2024.

Formalités des entreprises : le papier, c'est fini !

Depuis le 16 octobre dernier, les entreprises ne peuvent plus procéder à leurs formalités en déposant un formulaire papier. Elles doivent donc désormais utiliser le guichet unique électronique accessible via le site formalites.entreprises.gouv.fr.

Sachant qu'en cas d'indisponibilité du guichet unique, il leur était encore possible, jusqu'au 31 décembre 2023, de recourir à Infogreffe pour leurs formalités de modification ou de radiation. À ce titre, une nouvelle procédure dérogatoire à suivre en cas de grave difficulté de fonctionnement du guichet unique en 2024 est prévue.

Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce, actualité du 16 octobre 2023 ; arrêté du 26 décembre 2023, JO du 28

IMPORTANT Par exception, les comptes annuels des sociétés peuvent continuer à être déposés sur papier.



WEB

mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr



Récemment ouverte par les pouvoirs publics, cette plate-forme a pour objet d'aider les TPE-PME à accélérer leur transition écologique et énergétique. Elle recense tous les dispositifs d'aide proposés par l'État en la matière. Les entreprises peuvent directement y déposer un dossier.

Congés payés : les arrêts de travail comptent !

Les salariés bénéficient de 5 semaines de congés payés par an, acquises au rythme de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif. Selon le Code du travail, les arrêts de travail liés à des accidents ou des maladies non professionnels ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont donc pas pris en compte pour calculer les droits à congés payés des salariés. Quant aux arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, ils ne sont pris en compte que dans la limite d'un an.

À ce titre, la Cour de cassation vient de décider que, en accord avec le droit européen, elle n'appliquerait plus ces dispositions du Code du travail dans les litiges qui lui sont soumis. Autrement dit, pour elle, sont désormais assimilés à du temps de travail effectif tous les arrêts de travail, quelles que soient leur cause (accidents du travail, accidents de trajet, maladies professionnelles, accidents ou maladies non professionnels) et leur durée.

Cassation sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17638 et n° 22-17340

À NOTER De nombreuses conventions collectives imposent déjà aux employeurs de prendre en compte les arrêts de travail de leurs salariés pour calculer leurs droits à congés payés.

Prime de partage de la valeur, mode d'emploi

Les employeurs ont la possibilité d'allouer des primes à leurs salariés en bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur.

Depuis l'an dernier, les employeurs peuvent verser une prime de partage de la valeur (PPV) à leurs salariés. Une prime qui est exonérée de cotisations sociales et, sous certaines conditions, d'impôt sur le revenu. Le point sur les règles applicables à ce dispositif qui vient d'être remanié par les pouvoirs publics.

Comment la mettre en place ?

Une PPV peut être instaurée par un accord d'entreprise ou par une simple décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, du comité social et économique. Un accord, ou une décision, qui doit notamment identifier les salariés bénéficiaires de la prime, à savoir l'ensemble des salariés (CDI, CDD...) de l'entreprise ou seulement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond.

PRÉCISION Les employeurs peuvent désormais verser deux PPV par année civile à leurs salariés. Chaque prime pouvant être réglée en une ou plusieurs fois (dans la limite d'un versement par trimestre).

Combien peut-on verser ?

Si le montant de la PPV allouée aux salariés est librement fixé par accord d'entreprise ou par l'employeur, il est exonéré de cotisations sociales dans la limite de 3 000 € par année civile et par salarié (quel que soit le nombre de primes allouées). Et cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises qui recourent volontairement à la participation et/ou à l'intéressement. Plus encore, les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026 échappent, dans les mêmes limites (3 000 € ou 6 000 €), à la CSG-



LEWA, ZACHKOW/GETTY IMAGES

CRDS et à l'impôt sur le revenu. Mais à condition qu'elles soient uniquement accordées aux salariés dont la rémunération des 12 derniers mois n'excède pas 3 fois le Smic annuel.

NOUVEAUTÉ Les salariés pourront bientôt placer leurs PPV, en tout ou partie, sur un plan d'épargne entreprise ou sur un plan d'épargne retraite collectif. Un décret à paraître doit venir préciser les conditions d'application de cette mesure.

Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, JO du 30

Un même montant pour tous les salariés ?

Le montant de la PPV peut être modulé en fonction d'au moins un des critères suivants :

- la rémunération des salariés ;
- leur classification ;
- leur durée de présence effective durant l'année écoulée ;
- leur durée de travail ;
- leur ancienneté dans l'entreprise.

CLIN D'ŒIL

TITRES-RESTAURANT

Exceptionnellement, jusqu'au 31 décembre 2023, les salariés ont pu utiliser leurs titres-restaurant pour payer tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non (riz, pâtes, farine, œufs, céréales, beurre, lait, viande...), à l'exclusion notamment de l'alcool et des aliments pour animaux. En raison de la persistance de l'inflation, les pouvoirs publics ont décidé de prolonger cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2024.



Surface des publicités extérieures

Depuis le 2 novembre dernier, la surface maximale autorisée des publicités extérieures et des enseignes est réduite à 10,50 m² (12 m² auparavant) dans les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que dans celles de moins de 10 000 habitants mais faisant partie d'une unité urbaine de plus de 100 000 habitants. Sachant que les publicités et enseignes installées avant le 2 novembre 2023 peuvent être maintenues jusqu'au 2 novembre 2027. À l'inverse, dans les autres agglomérations, la surface maximale autorisée est passée de 4 à 4,70 m².

Décret n° 2023-1007 du 30 octobre 2023, JO du 1^{er} novembre

Versement de l'avance pour crédits et réductions d'impôt

Les réductions et crédits d'impôt sur le revenu « récurrents » (emploi à domicile, garde de jeunes enfants, dons, investissements locatifs...) relatifs aux dépenses mentionnées dans la déclaration des revenus de 2022, effectuée au printemps 2023, donneront lieu au versement d'une avance de 60 % à la mi-janvier 2024. Le complément sera, le cas échéant, versé au cours de l'été 2024 sur la base de la déclaration des revenus de 2023.

Et attention, si, en 2023, vos dépenses ouvrant droit à ces avantages fiscaux ont diminué, voire disparu par rapport à celles déclarées en 2022 mais que vous n'avez pas procédé à la réduction ou à l'annulation de l'avance dans votre espace particulier du site impots.gouv.fr (rubrique « Gérer mon prélèvement à la source »), vous recevrez, en janvier 2024, une avance qui devra être remboursée, en tout ou partie, lors de la liquidation de l'impôt, à l'été 2024. À l'inverse, si vous avez droit pour la première fois à ces avantages fiscaux au titre de vos dépenses de 2023, vous ne bénéficierez pas de l'avance de janvier 2024. En revanche, elle vous sera versée en janvier 2025.

EN PRATIQUE L'avance est versée sur le compte bancaire dont les coordonnées figurent dans le service en ligne « Gérer mon prélèvement à la source » du site impots.gouv.fr.

Une procédure de traitement rapide des difficultés

En 2021, au moment de la crise sanitaire, une nouvelle procédure judiciaire de traitement rapide des difficultés des entreprises avait été instaurée pour une durée de 2 ans. Mais compte tenu de la hausse importante du nombre de dépôts de bilan constatée ces derniers mois, elle vient d'être reconduite pour deux années supplémentaires, soit jusqu'au 21 novembre 2025.

Rappelons que cette procédure, dite « de traitement de sortie de crise », s'adresse aux entreprises de moins de 20 salariés qui ont moins de 3 M€ de passif hors capitaux propres, qui se retrouvent en situation de cessation des paiements, mais qui disposent néanmoins des fonds disponibles pour payer leurs salariés.

Ouverte par le tribunal à la seule demande du

chef d'entreprise, elle a pour but de lui permettre, dans un délai de 3 mois maximum, d'élaborer, avec le mandataire chargé de représenter ses créanciers, un plan d'échelonnement du paiement de ses dettes.

Art. 46, loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023, JO du 21



QUIZ DU TRIMESTRE

Fiscalité des véhicules d'entreprise

1 Un véhicule acquis par une entreprise est amorti comptablement sur sa durée d'utilisation.

Vrai Faux

2 La déduction fiscale de l'amortissement est illimitée pour tous les véhicules.

Vrai Faux

3 La TVA sur l'achat ou la location d'un véhicule de tourisme est récupérable.

Vrai Faux

4 Les frais de fonctionnement (entretien, carburant...) sont déductibles, sans limitation, quel que soit le véhicule.

Vrai Faux

5 Les sociétés peuvent être soumises à deux taxes annuelles au titre de leurs véhicules de tourisme.

Vrai Faux

6 L'usage privé d'un véhicule de l'entreprise par un salarié ou par un dirigeant constitue un avantage en nature.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Il donne lieu, en principe, à des annuités d'égal montant, sur une durée de 5 ans.

2 Faux. Elle est plafonnée, selon leur taux d'émission de CO₂, pour les véhicules de tourisme, sauf s'ils sont indispensables à l'activité (taxis, ambulances...).

3 Faux. Sauf exceptions (taxis, véhicules sanitaires légers...). Mais elle est récupérable lorsqu'il s'agit d'un véhicule utilitaire.

4 Vrai.

5 Vrai. La taxe sur les émissions de CO₂ et la taxe sur l'ancienneté des véhicules.

6 Vrai. Cet avantage est soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales salariales et patronales.

Régimes fiscaux de faveur pour départ à la retraite : quid du relèvement de l'âge légal ?

Les entrepreneurs individuels et les dirigeants de PME qui cèdent, respectivement, leur entreprise ou leurs titres de société à l'occasion de leur départ à la retraite peuvent bénéficier, pour les premiers, d'une exonération, et pour les seconds, d'un abattement de 500 000 € sur les plus-values réalisées. Pour y avoir droit,

le chef d'entreprise doit faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans suivant ou précédant la cession. Une condition qui ne pourra plus être satisfaite par certains d'entre eux ayant déjà cédé leur entreprise au 14 avril 2023, date de la promulgation de la loi relevant l'âge légal de départ à la retraite.

Mais bonne nouvelle, l'administration autorise le maintien des régimes de faveur à la double condition que le chef d'entreprise :

- atteigne l'âge légal antérieur de départ à la retraite dans les 2 ans suivant la cession ;
- et parte effectivement en retraite au nouvel âge légal.

Rép. min. n° 06476, JO Sénat du 28 septembre 2023

LE CHIFFRE

60 jours

Lorsque, à l'issue d'une vérification ou d'un examen de comptabilité, l'administration fiscale notifie une proposition de redressement, l'entreprise contrôlée peut la contester.

S'il s'agit d'une PME (CA < 1,526 M€ pour les activités de vente ou la fourniture de logement et CA < 460 000 € pour les prestations de services), le fisc doit lui répondre sous 60 jours. Un délai qui ne s'impose pas si le CA excède le seuil requis au titre de l'un des exercices vérifiés et rectifiés.

Conseil d'État, 20 juin 2023, n° 467042

Les informations à donner aux nouveaux salariés

Une loi destinée à mettre en conformité le droit français avec le droit européen oblige les employeurs, depuis le 1^{er} novembre dernier, à transmettre à leurs nouveaux salariés, individuellement et par écrit, les principales informations relatives à la relation de travail. Certaines de ces informations (lieu de travail, poste, fonctions, date d'embauche, éléments constitutifs de leur rémunération, durée de travail...) doivent être transmises aux salariés dans les 7 jours calendaires à compter de leur embauche, les autres devant leur être communiquées dans le mois suivant cette date (durée des congés payés, conventions et accords collectifs applicables, etc.).

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, JO du 31



EN PRATIQUE La plupart de ces informations obligatoires sont déjà mentionnées, notamment, dans le contrat de travail (CDI ou CDD) et les bulletins de paie remis aux salariés. Mais afin de ne rien oublier, les employeurs pourront prochainement utiliser des modèles qui devraient bientôt être publiés, par le biais d'un arrêté, par le ministère du Travail.

Le label ISR deviendrait-il plus vert ?

Applicable au 1^{er} mars 2024, la prochaine réforme du label ISR exclura certaines entreprises du secteur des énergies fossiles.

Afin de répondre aux attentes de plus en plus fortes des épargnants en matière de placement durable, le ministère de l'Économie et des Finances a annoncé une réforme du label ISR. Explications.

Vous avez dit label ISR ?

Créé en 2016, le label ISR est devenu un outil incontournable dans l'univers de la finance durable. Près de 1 200 fonds d'investissement français ont d'ailleurs été estampillés ISR depuis sa création. Les encours représentent, à ce jour, environ 773 milliards d'euros.

Rappelons que le label ISR est un label d'État dont le rôle est d'aider les épargnants à identifier facilement les fonds pratiquant l'investissement socialement responsable et à donner à ces mêmes fonds un gage de confiance et de crédibilité. Accordé aux fonds respectant un cahier des charges strict, le label ISR est attribué pour 3 ans, renouvelables après un nouvel audit. Concrètement, pour prétendre à ce label, les fonds d'investissement doivent notamment appliquer des critères extra-financiers comme les critères ESG (environnemental, social et de gouvernance). Ces derniers tenant compte, par exemple, du respect de l'environnement, du bien-être des salariés dans les entreprises faisant partie du portefeuille ou de la bonne gouvernance au sein de ces dernières.

Quelles nouveautés ?

Depuis quelques années, de nombreuses voix s'élèvent contre le référentiel du label qui a perdu peu à peu en crédibilité. Pour cause, les fonds d'investissement labellisés ont la possibilité d'investir dans des entreprises dont l'acti-



tivité principale est exercée dans le secteur des énergies fossiles. Ce qui est contradictoire avec des objectifs de durabilité.

Pour redresser la barre, l'éligibilité des fonds d'investissement au label exclura, à l'avenir, l'investissement dans des entreprises qui exploitent du charbon ou des hydrocarbures non conventionnels, ainsi que dans celles qui lancent de nouveaux projets d'exploration, d'exploitation ou de raffinage d'hydrocarbures (pétrole ou gaz). Une nouvelle exigence qui s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2024 pour les nouveaux fonds qui formuleront une demande de labellisation. Les fonds déjà labellisés bénéficieront, eux, d'une période de transition jusqu'au 1^{er} janvier 2025 afin de se mettre en conformité avec ce nouveau référentiel.

Des portefeuilles à revoir

Selon une étude de Morningstar, sur 1 200 fonds d'investissement arborant le label ISR, 45 % ont investi dans le secteur de l'énergie traditionnelle.

La feuille de paie millésime 2024

Voici les principales informations à connaître pour établir la feuille de paie de vos salariés à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le début de l'année 2024 implique pour les employeurs d'intégrer, dans les feuilles de paie de leurs salariés, des changements qui portent notamment sur la traditionnelle revalorisation du Smic. Tour d'horizon des nouveautés à prendre en compte.

Le montant du Smic

Revalorisé de 1,13 % au 1^{er} janvier 2024, le montant du Smic horaire brut passe de 11,52 à 11,65 €. Son montant mensuel brut progresse, lui, d'environ 20 € pour s'établir à 1 766,92 € pour une durée de travail de 35 heures par semaine (contre 1 747,20 auparavant).

Le minimum garanti

Au 1^{er} janvier 2024, le minimum garanti, qui intéresse le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture, passe de 4,01 € à 4,15 €.

Le plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale pour 2024 augmente de 5,4 %. Ainsi, son montant mensuel passe, au 1^{er} janvier 2024, de 3 666 à 3 864 €.

La cotisation AGS

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances



LUBOWSKI / CONTRASTO / IMAGES

des salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs, dont le taux s'établit à 0,15 % depuis le 1^{er} juillet 2017.

Compte tenu de la forte augmentation du nombre des défaillances d'entreprise et des interventions du régime de garantie des salaires, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de porter ce taux de cotisation à 0,20 % au 1^{er} janvier 2024.

RAPPEL La cotisation AGS s'applique sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit de 15 456 € par mois en 2024.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Certaines professions (ouvriers du bâtiment, ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux, chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements, VRP, certains ouvriers à domicile...) bénéficient, sur l'assiette de leurs cotisations sociales, d'un abattement, appelé « déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS), pouvant aller jusqu'à 30 % de leur rémunération. Le montant de cette déduction est toutefois plafonné à 7 600 € par an et par salarié.

Depuis 2021, le seul fait d'exercer la profession concernée ne suffit plus pour avoir droit à la DFS : il faut désormais que le salarié supporte

effectivement des frais liés à son activité professionnelle.

Cependant, certains secteurs d'activité peuvent continuer d'appliquer la DFS même si le salarié ne supporte pas de frais professionnels. En contrepartie, le taux de la DFS diminue progressivement d'année en année jusqu'à devenir nul. Le tableau suivant indique le taux de la DFS à appliquer en 2024 pour ces secteurs.

Taux 2024 de la DFS	
Secteurs d'activité	Taux de la DFS
Construction : ouvriers du bâtiment	9 %
Propreté : ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux	5 %
Casinos et cercles de jeux	7 %
- Journalistes (presse et audiovisuel) - Aviation civile - VRP	28 %
- Transport routier de marchandises - Spectacle vivant et spectacle enregistré (taux initial à 20 %)	19 %
Spectacle vivant et spectacle enregistré (taux initial à 25 %)	23 %

Le montant net social

Depuis le 1^{er} juillet 2023, les bulletins de paie des salariés doivent mentionner le montant net social.

Celui-ci correspond à :

- l'ensemble des sommes brutes liées aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs aux salariés : salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires et complémentaires, avantages en nature ou en espèces assujettis à cotisations, indemnités de congés payés, indemnités de rupture du contrat de travail, etc. ;

- duquel sont déduites toutes les cotisations et contributions sociales obligatoires légales et conventionnelles payées par les salariés.

Dans une récente mise à jour, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale

17,3 %

Pourcentage de salariés dont la rémunération était égale au Smic au 1^{er} janvier 2023, soit 3,1 millions de personnes (hors agriculture).

Source : La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, Dares Résultats, décembre 2023, n° 71

4,03 %

Progression du Smic sur l'année 2023.

2 630 €

Rémunération nette moyenne pour un salarié à temps complet dans le secteur privé en 2022.

Source : Les salaires dans le secteur privé en 2022, Insee Première, n° 1971, 8 novembre 2023

est revenu sur le mode de calcul applicable au montant net social.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le montant net social doit inclure les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) que l'employeur perçoit à la place du salarié en cas de subrogation. Quant aux IJSS versées directement au salarié par la CPAM, elles demeurent exclues du montant net social. En outre, comme c'est déjà le cas pour les cotisations patronales et salariales finançant la complémentaire obligatoire « frais de santé », à compter de cette même date :

- les cotisations patronales finançant les garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire ne constituent plus un élément de rémunération à intégrer dans le montant net social ;

- toutes les cotisations payées par le salarié pour financer de telles garanties doivent être déduites du montant net social.

ATTENTION Le montant net social doit être déclaré dans les déclarations sociales nominatives (DSN) transmises à compter du 1^{er} janvier 2024, y compris pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie.

La gratification due aux stagiaires

L'entreprise doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non.

Cette gratification minimale correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Ce plafond étant fixé à 29 € en 2024, le montant minimal de la gratification s'élève donc à 4,35 € de l'heure (contre 4,05 € en 2023).

Son montant mensuel est calculé en multipliant 4,35 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours d'un mois civil.

Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas le montant de cette gratification minimale ne sont pas considérées comme des rémunérations et ne sont donc pas soumises à cotisations et contributions sociales.

À NOTER Si la gratification accordée au stagiaire est supérieure au montant minimal de 4,35 € de l'heure, la différence entre le montant effectivement versé et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.



SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, les employeurs qui rendent disponibles leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires pour des missions de secours d'urgence ou de protection peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une réduction de certaines cotisations patronales. Le montant de cette réduction est plafonné à 2 000 € par an et par salarié, sans pouvoir dépasser 10 000 € par an pour un même employeur.

MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE⁽¹⁾

SARL Dupont
92, avenue Berthelot, 69007 Lyon
N° Siren : xxx xxx xxx - N° APE : xxxxx
Convention collective de xxxxxx

Sophie Martinet
26, rue de la Marne, 69002 Lyon
Emploi : xxxx
Coefficient : xxxx

Période d'emploi : du 1^{er} janvier 2024 au 31 janvier 2024 - Date de paiement : 29 janvier 2024

151,67 heures mensuelles - Salaire mensuel brut : 2 200 €

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
Sécurité sociale - Maladie Maternité - Invalidité Décès	2 200			154
Complémentaire Santé	2 200	1,1 %	24,20	32,20
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2 200	0,5 %	11	23,15
ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES				
	2 200			26,40
RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	2 200	6,90 %	151,80	188,10
Sécurité sociale déplafonnée	2 200	0,40 %	8,80	41,80
Complémentaire Tranche 1	2 200	4,01 %	88,22	132,22
Complémentaire Tranche 2 Supplémentaire				
FAMILLE				
	2 200			75,90
ASSURANCE CHÔMAGE				
Apec	2 200			93,50
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				
				36,21
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE				
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 216,85	6,80 %	150,75	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	2 216,85	2,90 %	64,29	
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS				
			0	316,80 ⁽²⁾
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			499,06	486,68
NET SOCIAL				1 700,94
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU⁽³⁾			1 700,94⁽³⁾	
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie ⁽⁴⁾				31,61
IMPÔT SUR LE REVENU				
	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			1 797,43	1 797,43
Impôt sur le revenu prélevé à la source	1 797,43	2,5 %	44,94	44,94
Montant net des heures compl/suppl exonérées			0	0
NET À PAYER AU SALARIÉ (EN EUROS)⁽³⁾			1 656⁽³⁾	
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS EMPLOYEUR (EN EUROS)⁽⁴⁾			488,40	
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (EN EUROS)			2 686,68	

Nous vous recommandons de conserver ce bulletin de paie, sans limitation de durée.
Pour plus d'informations, voir la rubrique dédiée au bulletin de paie sur www.service-public.fr

(1) Arrêté du 31 janvier 2023, JO du 7 février. (2) Source : www.declaration.urssaf.fr/calcul - montant 2023. (3) Ces mentions ainsi que les valeurs associées doivent apparaître d'une manière qui en facilite la lecture par rapport aux autres lignes. (4) Ces deux lignes sont facultatives.

ATTENTION

Des changements pourraient intervenir sur la paie de janvier 2024, qui ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

Janvier 2024			
			Cotisations de l'employeur (2)
CSG déductible	(3)	2,90 %	-
CRDS	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 % (8)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,20 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (9)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (10)	totalité de la contribution	-	8 %
Versement mobilité (11)	totalité	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % ne s'applique que pour une rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,30 %. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'URSSAF intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Ce taux varie entre 3 et 5,05 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés œuvrant dans l'un des sept secteurs d'activité concernés par le bonus-malus de cette contribution. (9) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (10) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (11) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2022*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km	Plus de 10 000 km
3			
70 et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

ATTENTION
Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2023 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2022.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Janvier 2024	
Smic horaire	11,65 € (2)
Minimum garanti	4,15 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024 (2) 8,80 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
30 septembre 2023	4,95 %*
31 août 2023	4,65 %
31 juillet 2023	4,36 %
30 juin 2023	4,07 %
31 mai 2023	3,75 %

(1) Pour un exercice de 12 mois. * Sous réserve de confirmation officielle.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	126,05 + 6,29 %*
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*	133,66 + 5,97 %*	

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	126,66 + 6,46 %*
2023	128,59 + 6,51 %*	130,64 + 6,51 %*	132,15 + 6,12 %*	

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*
2022	133,93 + 2,48 %*	135,84 + 3,60 %*	136,27 + 3,49 %*	137,26 + 3,50 %*
2023	138,61 + 3,49 %*	140,59 + 3,50 %*	141,03 + 3,49 %*	

* Variation annuelle.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société Les Echos Publishing - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralle CAROLLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNÉGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-8051

Comment sécuriser ses documents avec FiligraneFacile

Ce service en ligne gratuit permet d'insérer un filigrane sur des documents que l'on souhaite partager. Une solution simple pour les sécuriser.

Nombreux sont les documents que l'on n'aime pas trop voir circuler. Certains parce qu'ils recèlent des informations confidentielles sur l'entreprise ou son fonctionnement, d'autres parce que, s'ils tombaient entre les mains d'escrocs, ils leur permettraient de les utiliser pour se faire passer pour l'un de ses dirigeants (pièces d'identité, papiers d'un véhicule, extrait K ou Kbis...). Pour limiter ces risques d'usurpation d'identité, un site public et gratuit, FiligraneFacile, a été mis en ligne par les services du gouvernement. Bien qu'il soit encore en version « bêta », il est déjà possible de l'utiliser.

Marquer les documents via un filigrane

L'objectif de ce service consiste à faire en sorte que les documents envoyés à un tiers ne puissent pas être réutilisés et détournés. À cette fin, un élément de contextualisation va être intégré sous la forme d'un filigrane, une information visible qui ne vient pas compliquer la lecture du document. Par exemple, sur la photo d'une pièce d'identité adressée à un loueur de voiture, on intégrera la mention « Justificatif d'identité exclusivement destiné à une opération de location de voiture ».

Une opération simple

Une fois connecté sur le site de FiligraneFacile (filigrane.beta.gouv.fr), il suffit de sélectionner le fichier que l'on souhaite « filigraner ». Il faut ici savoir qu'il est possible d'en sélectionner plusieurs à la fois en utilisant les raccourcis CTRL + clic gauche de la souris sous Windows ou CMD + le clic de la souris sous les environnements Apple.



Mais attention, le site n'accepte que des fichiers au format « image » (JPG et PNG) et des documents en PDF. Ensuite, il faut indiquer la mention que l'on souhaite voir apparaître et appuyer sur le bouton « Ajouter le filigrane ». Quelques instants plus tard (le temps de traitement dépend de la taille des documents), le ou les fichiers sélectionnés sont proposés sous la forme d'un seul fichier PDF filigrané qu'il suffit de télécharger. Un fichier qui est ensuite supprimé du serveur FiligraneFacile pour des raisons de confidentialité.

Un mot de passe de sécurité

Le fichier filigrané par FiligraneFacile est un PDF simple. En théorie, il est donc possible de l'ouvrir et de faire disparaître le filigrane. Pour supprimer ce risque, il est donc conseillé, une fois le PDF récupéré, de le sécuriser en intégrant un mot de passe qui empêchera toute modification (menu : protéger à l'aide d'un mot de passe). Une opération que vous pouvez réaliser avec Acrobat Reader d'Adobe.



Résiliation triennale d'un bail commercial

Dans un bail commercial, une clause interdisant au locataire de résilier le bail à l'expiration de chaque période de 3 ans est-elle valable ?

En principe, il n'est pas possible d'interdire au locataire de mettre fin à un bail commercial à l'expiration de chaque période triennale. En effet, cette règle légale est d'ordre public. Toutefois, une clause stipulant une telle interdiction est valable dans les baux conclus pour une durée supérieure à 9 ans, dans les baux portant sur des locaux construits en vue d'une seule utilisation, dans les baux de locaux à usage exclusif de bureaux et dans les baux de locaux de stockage.



Information des salariés en CDD des postes disponibles en CDI

Faut-il que j'informe mes salariés en contrat à durée déterminée des postes qui deviennent disponibles en contrat à durée indéterminée ?

Depuis le 1^{er} novembre dernier, vous avez l'obligation d'informer vos salariés en contrat à durée déterminée (CDD) qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté continue dans votre entreprise et qui le demandent des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans l'entreprise. En pratique, vous disposez d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour lui fournir par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à sa qualification professionnelle.



Contrôle de la validité du permis de conduire des salariés

L'un de mes salariés est régulièrement amené à conduire le véhicule appartenant à l'entreprise. Comment puis-je m'assurer que son permis est en cours de validité ?

Si l'emploi de votre salarié implique la conduite d'un véhicule, vous avez la possibilité de vous assurer qu'il détient un permis de conduire en cours de validité. Bien entendu, cette vérification peut être effectuée au moment de l'embauche mais aussi, de manière périodique, durant l'exécution du contrat de travail. En pratique, vous pouvez demander à votre salarié de produire l'original de son permis en cours de validité. Sachez, en revanche, que vous n'êtes pas autorisé à lui demander le nombre de points qu'il lui reste ni à rechercher cette information par vos propres moyens.

dgk
Avocats Associés

*Vous nous confiez votre affaire,
notre objectif est de vous satisfaire.*
Fabien KOVAC

Cabinet De Dijon
7 avenue Jean Bertin - 21000 Dijon

Cabinet d'Auxerre
29 place de l'Hôtel de Ville
89000 Auxerre

Cabinet de Beaune
28 rue du Faubourg Perpreuil
21200 Beaune

Cabinet de Chaumont
20 rue Toupot de Beveaux
52000 Chaumont

www.cabinetdgk.com

Tél. : 03 80 70 05 70 - Fax : 03 80 72 15 37 - Email : contact@cabinetdgk.com

