

2^E TRIMESTRE 2024

Déclarations fiscales
professionnelles :
prenez date !

Les aides
à l'embauche 2024

Gare à une
erreur de taux
de TVA !

**Intéresser
les salariés
au résultat
de l'entreprise**



ÉCHÉANCIER

2^e trimestre 2024**24 avril**

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2023 et régularisation des déductions opérées en 2023 sur la base du coefficient provisoire.

30 avril

- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2024 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).
- › Versement, le cas échéant, de la régularisation de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.

3 mai

- › Dépôt de certaines déclarations fiscales (v. page 3).

5 mai

- › 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 mai

- › Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN d'avril 2024 et paiement du solde de la taxe d'apprentissage 2023.

18 mai

- › Télétransmission des déclarations annuelles de résultats 2023 (v. page 3).

Vous avez dit CSRD ?

Le 6 décembre dernier, une ordonnance est venue transposer, en droit français, la directive communautaire Corporate Sustainability Reporting Directive, plus communément appelée « Directive CSRD ». On parle même de CSRD tout court. Un texte qui vient imposer de nouvelles règles de publications extra-financières aux grandes entreprises européennes, dans le but de mieux identifier leurs performances sous l'angle du développement durable. Des exigences de reporting qui permettront aux consommateurs, aux partenaires comme aux investisseurs de mesurer les impacts (positifs et/ou négatifs) de ces entreprises sur l'environnement, les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, mais aussi de jauger leur responsabilité sociale (management des salariés) ou encore leur mode de gouvernance. Et cela dès l'exercice 2024 ! Mais pas de panique, pour le moment, seules les entreprises employant plus de 500 salariés sont concernées au titre de 2024 et celles de plus de 250 salariés au titre de 2025. Pour autant, les autres, même si rien n'est encore prévu pour elles, ne doivent surtout pas se désintéresser de ces évolutions majeures. D'abord, parce qu'en tant que fournisseur ou sous-traitant de ces grandes structures, elles pourraient très vite se voir imposer ce type de règles par leurs clients. Ensuite, parce qu'à terme, toutes les entreprises seront, à n'en pas douter, concernées. Enfin, parce qu'au-delà du reporting obligatoire, adopter une démarche responsable doit devenir aujourd'hui une priorité pour tous les acteurs de l'économie et du monde des affaires.



Mis sous presse le 28 mars 2024
 Dépôt légal mars 2024 • Imprimerie MAQPRINT (87)
 Photo couverture : Z_wei / Getty Images

Déclarations fiscales des entreprises : le compte à rebours est lancé !



Fin de la CVAE

Prévue pour 2024, la suppression de la CVAE est finalement étalée sur 4 ans. Les déclarations relatives à cet impôt devront donc être souscrites jusqu'en 2027.

Comme chaque année, les entreprises seront tenues de souscrire un certain nombre de déclarations fiscales au mois de mai prochain.

La déclaration de résultats

Quelle que soit la date de clôture de leur exercice, les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel devront télétransmettre leur déclaration de résultats 2023 et ses annexes (« liasse fiscale »), sans oublier un certain nombre de documents comme le formulaire récapitulatif des crédits et réductions

d'impôt n° 2069-RCI, au plus tard le 18 mai 2024. Ce délai concerne aussi les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui ont clôturé leur exercice au 31 décembre 2023.

Les autres déclarations

Les déclarations n° 1330-CVAE et DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux ou professionnels supportés) sont également visées par cette date limite du 18 mai 2024. En revanche, les autres déclarations fiscales annuelles des entreprises devront être souscrites pour le 3 mai 2024 (cf. tableau ci-dessous).

La déclaration de revenus

Outre leur déclaration de résultats, les chefs d'entreprise doivent aussi souscrire une déclaration d'ensemble des revenus n° 2042.

À cette occasion, les bénéfices (ou les déficits) déterminés dans la déclaration de résultats des entreprises à l'impôt sur le revenu devront être reportés sur la déclaration complémentaire n° 2042-C-PRO.

Pour les dirigeants d'entreprises passibles de l'impôt sur les sociétés, le montant de leurs rémunérations ou celui des dividendes éventuellement perçus devront également être renseignés dans leur déclaration de revenus.

EN PRATIQUE La déclaration des revenus de 2023 doit être souscrite en ligne au plus tard, selon le département de résidence, le 23 mai, le 30 mai ou le 6 juin 2024.

Date limite de dépôt des principales déclarations

Entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC ou BA)	• Déclaration de résultats 2023 (régimes réels d'imposition)	18 mai 2024
Entreprises à l'impôt sur les sociétés	• Déclaration de résultats n° 2065 - exercice clos le 31 décembre 2023 - absence de clôture d'exercice en 2023	18 mai 2024
Impôts locaux	• Déclaration de CFE n° 1447-M	3 mai 2024
	• Déclaration n° 1330-CVAE • Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2023 n° 1329-DEF • Déclaration DECLOYER	18 mai 2024 3 mai 2024 18 mai 2024
Taxe sur la valeur ajoutée	• Déclaration de régularisation n° 3517-S CA12 (régime simplifié de TVA) - exercice clos le 31 décembre 2023	3 mai 2024
SCI à l'impôt sur le revenu	• Déclaration de résultats n° 2072	18 mai 2024

Étaler le remboursement de son PGE, c'est encore possible

Le dispositif grâce auquel une entreprise en difficulté peut demander l'étalement du remboursement de son prêt garanti par l'État (PGE) sur une durée de 2 à 4 années supplémentaires par rapport à l'échéancier initial, tout en continuant à bénéficier de la garantie de l'État, a été reconduit jusqu'à la fin de l'année 2026.

En pratique, l'entreprise qui souhaite bénéficier de cette mesure doit se rapprocher de sa banque, obtenir une attestation du Cabinet selon laquelle elle n'est pas en mesure d'honorer les échéances de remboursement de son PGE, puis saisir le médiateur du crédit si le montant du PGE ne dépasse pas 50 000 € ou s'orienter vers le « conseiller départemental à la sortie de crise » s'il est supérieur à 50 000 €.

Ministère de l'Économie et des Finances, communiqué de presse du 7 janvier 2024



WEB

www.impots.gouv.fr

Comme chaque début d'année, l'administration fiscale a mis en ligne son simulateur de calcul de l'impôt sur le revenu. Dès à présent, vous pouvez donc estimer le montant de votre impôt 2024 dû sur vos revenus de 2023. Bien entendu, le résultat obtenu n'engage pas l'administration sur le montant définitif de l'impôt qui sera à acquitter.

Les nouveaux barèmes des frais de carburant publiés !

Les barèmes des frais de carburant consommé en 2023 ont été publiés. En hausse par rapport à l'an dernier pour le super sans plomb et le GPL, mais revus à la baisse pour le gazole, ils sont notamment destinés aux exploitants individuels tenant une comptabilité super-simplifiée qui évaluent de façon forfaitaire les frais de carburant engagés lors de déplacements professionnels avec des véhicules à usage mixte (personnel et professionnel).

BOI-BAREME-000003 du 6 mars 2024

Barème des frais de carburant « autos » 2023 (par km)			
Puissance	Gazole	Sans plomb	GPL
3 et 4 CV	0,099 €	0,123 €	0,073 €
5 à 7 CV	0,122 €	0,152 €	0,090 €
8 et 9 CV	0,145 €	0,181 €	0,107 €
10 et 11 CV	0,164 €	0,203 €	0,121 €
12 CV et plus	0,182 €	0,226 €	0,135 €
Barème des frais de carburant « deux-roues » 2023 (par km)			
Puissance	Tarif		
< 50 cc	0,040 €		
De 50 cc à 125 cc	0,081 €		
3, 4 et 5 CV	0,102 €		
> 5 CV	0,142 €		

Quelles aides à l'embauche en 2024 ?

Le point sur les aides financières qui ont été reconduites en 2024 pour les employeurs.

Cette année encore, les employeurs peuvent bénéficier d'aides financières lorsqu'ils recrutent un jeune, un demandeur d'emploi ou une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Engager un jeune en alternance

Une aide de 6 000 €, versée lors de la première année du contrat, est accordée aux employeurs qui signent un contrat de professionnalisation avec un jeune de moins de 30 ans ou qui concluent un contrat d'apprentissage.

EN PRATIQUE Pour percevoir cette aide, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à son opérateur de compétences (OPCO) dans les 5 jours suivant le début de son exécution.

Recruter un demandeur d'emploi

Une aide de 2 000 € maximum (pour un emploi à temps complet), baptisée « aide forfaitaire à l'employeur », est versée aux entreprises qui signent un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans.

Plus encore, lorsque le demandeur d'emploi ainsi recruté est âgé d'au moins 45 ans, une aide complémentaire de 2 000 € maximum est accordée à l'employeur.

EN PRATIQUE Pour prétendre à ces aides, l'employeur doit en faire la demande auprès de France Travail (ex-Pôle emploi) dans les 3 mois suivant le début d'exécution du contrat.

Recourir aux emplois francs

Le recrutement d'une personne résidant dans un QPV (demandeur d'emploi, adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, jeune suivi par une mission locale sans être inscrit en tant que demandeur d'emploi) ouvre droit, pour l'employeur, à une aide fixée, pour un emploi à temps plein, à :

- 5 000 € par an, pendant 3 ans, pour un contrat à durée indéterminée (soit 15 000 € maximum) ;
- 2 500 € par an, pendant 2 ans, pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (soit 5 000 € maximum).

EN PRATIQUE La demande d'aide doit être déposée auprès de France Travail dans le mois suivant la signature du contrat de travail.

Des aides cumulables ?

L'aide accordée pour le recrutement d'un salarié en emploi franc peut se cumuler avec les aides octroyées par France Travail pour l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation. En revanche, elle n'est pas cumulable avec l'aide de 6 000 € relative aux contrats en alternance signés avec un apprenti ou un jeune de moins de 30 ans.



WILLIE THOMAS GETTY IMAGES

CLIN D'ŒIL

ARRÊTS DE TRAVAIL

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les arrêts de travail prescrits par téléconsultation ne peuvent ni dépasser 3 jours ni porter la durée d'un arrêt de travail en cours à plus de 3 jours.

Deux exceptions à cette limite : lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant du salarié ou en cas d'impossibilité, justifiée par le salarié, de consulter un médecin en présentiel pour obtenir une prolongation d'un arrêt de travail.



Contribution aux titres-restaurant

La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite.

Pour les titres-restaurant distribués aux salariés à compter du 1^{er} janvier 2024, cette contribution patronale bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 7,18 € par titre (contre 6,91 € en 2023).

Pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale de 7,18 € est donc comprise entre 11,97 et 14,36 €.

Quand un salarié en CDD refuse de signer un CDI

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle obligation s'impose aux employeurs qui proposent un contrat à durée indéterminée (CDI) à un salarié déjà recruté en contrat à durée déterminée (CDD). Ainsi, cette proposition de CDI doit être formulée au salarié par écrit (par LRAR, notamment) avant le terme de son CDD. Et, surtout, elle doit préciser le délai de réflexion qui est accordé à ce dernier pour se décider et l'informer que l'absence de réponse dans le délai imparti vaut refus de signer le CDI proposé. Si le salarié décline cette proposition (ou n'y répond pas dans le délai imparti), l'employeur doit alors, dans le mois qui suit, en informer France Travail (ex-Pôle emploi), via une plate-forme dédiée (<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>). L'objectif de cette procédure étant de limiter le droit aux allocations chômage des salariés qui, à plusieurs reprises, refuseraient de signer un CDI.

Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023, JO du 29 et arrêté du 3 janvier 2024, JO du 10

À NOTER Cette nouvelle obligation concerne les propositions de CDI permettant au salarié d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail.

Guichet unique des formalités des entreprises : une procédure de secours en 2024

Depuis son lancement le 1^{er} janvier 2023, le guichet unique (accessible sur le site formalites.entreprises.gouv.fr) via lequel les entreprises doivent désormais accomplir leurs formalités connaît des dysfonctionnements. Aussi une procédure de secours, qui leur a permis de procéder à leurs formalités, a-t-elle été mise en place. Cette procédure a expiré le 31 décembre dernier.

Toutefois, une nouvelle procédure de secours est prévue, jusqu'à fin 2024, au cas où le guichet unique serait encore défaillant. Ainsi, en cas de blocage, non résolu dans les 48 heures, empêchant la réalisation d'une formalité, les entreprises pourront, en règle générale, y procéder via un lien, accessible sur le guichet unique, qui

les redirigera, selon les cas, vers Infogreffe ou vers le téléservice de l'Urssaf. Et si la formalité considérée n'est pas disponible sur Infogreffe, elles pourront adresser un formulaire papier au greffe du tribunal compétent.

Arrêté du 26 décembre 2023, JO du 28



QUIZ DU TRIMESTRE

Tri et valorisation des biodéchets

1 Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'obligation de trier et de valoriser les biodéchets est généralisée à toutes les entreprises.

Vrai Faux

2 Les biodéchets sont uniquement les déchets alimentaires.

Vrai Faux

3 Concrètement, les entreprises doivent désormais mettre en place des solutions pour séparer leurs biodéchets des autres déchets.

Vrai Faux

4 L'instauration du tri de ses biodéchets par une entreprise suppose d'impliquer étroitement ses salariés.

Vrai Faux

5 Pour la collecte de leurs biodéchets, les entreprises vont, en règle générale, faire appel à un prestataire extérieur.

Vrai Faux

6 Une fois qu'il sont triés et collectés, les biodéchets peuvent être valorisés par le seul biais du compostage.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Jusqu'alors, cette obligation s'imposait seulement aux entreprises produisant plus de 5 tonnes de biodéchets par an.

2 Faux. Il s'agit aussi des « déchets verts » issus de l'entretien des parcs et jardins.

3 Vrai. Deux grands types de solutions existent : le compostage sur place et la collecte séparée.

4 Vrai. Il convient de les mobiliser autour d'instructions claires et précises.

5 Vrai. Ce peut être la collectivité locale ou un prestataire privé.

6 Faux. Ils peuvent aussi être valorisés par la méthanisation, qui permet de récupérer le biogaz qu'ils génèrent.

Erreur de TVA : qui est redevable du différentiel ?

Un artisan avait réalisé des travaux de reconstruction dans une maison endommagée par un incendie. À ce titre, il avait facturé des travaux de démolition et de déblaiement au taux réduit de TVA, au lieu d'appliquer le taux normal. S'apercevant ensuite de son erreur, il avait alors réclamé à son client le différentiel de TVA entre le taux normal et

le taux réduit. Mais ce dernier avait refusé de payer, estimant que l'entrepreneur devait prendre à sa charge le complément de taxe en sa qualité de collecteur de l'impôt et de professionnel.

La Cour de cassation lui a donné raison dans la mesure où aucun accord n'avait été conclu entre l'artisan et son client pour le versement d'un

complément de TVA et que le client n'avait pas remis une attestation fiscale erronée.

Cassation civile 3^e, 6 juillet 2023, n^o 22-13141

RAPPEL *Le bénéficiaire du taux réduit pour certains travaux réalisés dans les logements est subordonné à la remise par le client d'une attestation garantissant les conditions d'application de ce taux.*

LE CHIFFRE

15,35 €

Les exploitants individuels relevant des bénéfices industriels et commerciaux ou des bénéfices non commerciaux selon un régime réel, contraints de déjeuner sur leur lieu de travail, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas, à savoir ceux excédant 5,35 € TTC pour 2024. La dépense déductible étant plafonnée à 20,70 €, la déduction maximale par repas s'établit donc, en principe, à 15,35 € (20,70 € - 5,35 €).

BOI-BNC-BASE, actualité du 17 janvier 2024

Les nouveaux seuils des micro et petites entreprises

Les micro-entreprises et les petites entreprises ont la faculté de demander respectivement que leurs comptes annuels et que leur compte de résultat ne soient pas rendus publics. À ce titre, les seuils qui servent à classer les entreprises dans une catégorie ou dans une autre ont été rehaussés. Ainsi, les micro-entreprises sont désormais celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- total de bilan : 450 000 € (350 000 € auparavant) ;
- CA annuel : 900 000 € (700 000 € auparavant) ;
- nombre de salariés : 10.

Et les petites entreprises sont désormais celles qui ne

dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- total de bilan : 7,5 M€ (6 M€ auparavant) ;
- CA annuel : 15 M€ (12 M€ auparavant) ;
- nombre de salariés : 50.

Décret n^o 2024-152 du 28 février 2024, JO du 29

PRÉCISION *Ces nouveaux seuils s'appliquent aux comptes relatifs aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2024.*



L'intérêt de renoncer à une succession

Même si cela peut paraître contre-intuitif, la renonciation à succession peut avoir des vertus, à savoir se protéger ou protéger ses proches.

Dans le cadre d'une succession, trois options s'offrent aux héritiers. Accepter purement et simplement la succession, accepter la succession à concurrence de l'actif net ou renoncer à la succession. Cette dernière option peut, parfois, être la plus intéressante... Explications.

Pourquoi renoncer ?

Hériter d'un proche n'est pas toujours une bonne affaire. En effet, le défunt peut être criblé de dettes (créanciers, récupération d'aides sociales...). Le risque, en acceptant la succession, étant de devoir faire face à ce passif. Pour éviter cette issue, la renonciation peut être une bonne solution.

Autre raison qui peut pousser les héritiers à renoncer à une succession : la volonté de gratifier la génération suivante. En effet, en renonçant, par exemple, à la succession de vos parents, vos propres enfants viendront hériter à votre place. Une renonciation qui présente un double avantage.

D'une part, ce saut de génération permet à un héritier d'aider financièrement ses enfants sans devoir trouver les liquidités nécessaires dans son propre patrimoine.

D'autre part, fiscalement, les héritiers venant en « représentation » se partagent l'abattement



fiscal personnel très favorable du renonçant et bénéficiant du tarif fiscal qui lui aurait été appliqué s'il avait accepté la succession.

Comment renoncer ?

L'héritier qui envisage de renoncer à ses droits dans la succession d'un parent dispose d'un délai de 4 mois à compter du jour du décès pour se décider. Sachant que pendant cette période, personne ne peut l'obliger à choisir d'accepter ou de refuser la succession. Il doit ensuite faire connaître sa décision de refus.

Pour cela, il doit s'adresser au notaire chargé du règlement de la succession ou faire parvenir un formulaire spécifique (Cerfa n° 15828*05) au greffe du tribunal judiciaire du lieu d'ouverture de la succession.

PRÉCISION Ce formulaire doit être accompagné de certaines pièces, à savoir une copie recto-verso d'un justificatif d'identité, une copie intégrale de l'acte de décès et un extrait d'acte de naissance du renonçant.

Tout ou rien

La renonciation est un acte lourd de conséquences. En effet, le renonçant ne peut pas renoncer à une partie de ses droits seulement. Il renonce donc à tout. Et il ne peut pas non plus décider de la manière dont seront transmis les biens auxquels il renonce.

Intéresser les salariés au résultat de l'entreprise

Intéressement, participation, prime de partage de la valeur... autant de dispositifs qui vous permettent de valoriser votre politique salariale.

Compte tenu de l'inflation observée ces deux dernières années, induisant une baisse du pouvoir d'achat, la rémunération constitue aujourd'hui un sujet prioritaire pour 77 % des salariés (selon une étude récente du cabinet Syndex). Des revendications salariales que les employeurs ne peuvent négliger, en particulier ceux qui rencontrent déjà d'importantes difficultés de recrutement. Aussi, pour faciliter vos embauches et fidéliser vos salariés, vous avez tout intérêt à doper votre politique salariale. À ce titre, plusieurs dispositifs peuvent être actionnés pour « partager la valeur au sein de l'entreprise » avec des avantages sociaux et fiscaux à la clé. Présentation de ces outils.

L'intéressement

Pour récompenser vos salariés

L'intéressement vise à associer collectivement les salariés aux performances de l'entreprise. Autrement dit, il vous permet de les récompenser financièrement, via le versement de primes, pour le travail accompli et les objectifs réalisés durant l'année écoulée.

Un calcul adapté à votre entreprise

Selon votre secteur d'activité et les besoins de votre entreprise, le mon-



tant de l'intéressement distribué peut être lié à un indicateur financier ou comptable (chiffre d'affaires, résultat avant impôts...) et/ou à l'atteinte d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs (réduction des délais de livraison, amélioration de la satisfaction client, augmentation du niveau global des ventes, etc.). Étant précisé que l'intéressement doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise (sauf condition d'ancienneté de 3 mois maximum).

Des exonérations sociales et fiscales

Le montant global des primes d'intéressement allouées au cours d'une même année ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés. Quant au montant annuel de l'intéressement attribué à chaque salarié, il ne doit pas dépasser 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 34 776 € pour 2024). C'est à cette double condition que les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS).

D'un point de vue fiscal, les primes d'intéressement versées à vos salariés sont déductibles de votre bénéfice imposable. Des primes qui, pour vos employés, échappent aussi à l'impôt sur le revenu dès lors qu'elles n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) et qu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale.

La participation

Pour partager les bénéfices

La participation, également attribuée sous forme de primes, permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle s'adresse à tous les salariés de l'entreprise, sauf lorsqu'elle est

soumise à une condition d'ancienneté (3 mois maximum).

Une formule de calcul assouplie

Contrairement à l'intéressement, le calcul du montant de la participation à distribuer aux salariés, appelé « réserve spéciale de participation », est encadré par le Code du travail. Mais compte tenu de la complexité de cette formule de calcul, les entreprises de moins de 50 salariés sont autorisées à y déroger. Il vous est ainsi possible d'établir votre propre formule de calcul (un pourcentage de votre bénéfice net fiscal, par exemple), et ce même si elle est moins favorable pour vos salariés que la formule légale.

Un régime social et fiscal de faveur

Les primes de participation qui n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) par an et par bénéficiaire sont exonérées de cotisations et de contributions sociales (hors CSG-CRDS). Et tout comme les primes d'intéressement, elles sont déductibles du bénéfice imposable de votre entreprise. En outre, lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale, elles échappent à l'impôt sur le revenu de

Suivez le guide !

Des modèles d'accord d'intéressement et de participation sont disponibles sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr>.

31 mai

L'intéressement et la participation doivent être versés avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de votre exercice comptable, soit, en principe, au plus tard le 31 mai.

UNE MISE EN PLACE FACILITÉE

Si le recours aux dispositifs de partage de la valeur nécessite, en général, la conclusion d'un accord d'entreprise, vous pouvez, dans certains cas, y recourir via une simple décision unilatérale (PPV, intéressement en l'absence de délégué syndical et de comité social et économique...). Et si votre branche professionnelle dispose d'un accord agréé en matière de participation et/ou d'intéressement, vous pouvez tout simplement décider de l'appliquer.

Pour placer la PPV

Les salariés pourront prochainement placer leurs PPV sur un plan d'épargne salariale selon des modalités qui doivent encore être précisées par décret. Ces primes pourront alors faire l'objet d'abondements de l'employeur.

vos salariés. À ce titre, gardez à l'esprit que le recours à la participation implique la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

La prime de partage de la valeur Une ou deux primes par an

Anciennement baptisée « prime Macron », la prime de partage de la valeur (PPV) fait désormais partie des dispositifs pérennes permettant de récompenser les salariés, notamment en cas de profitabilité de l'entreprise. Dans ce cadre, vous pouvez accorder jusqu'à deux primes par an à vos salariés. Des primes qui peuvent d'ailleurs être réglées en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre, vous assurant ainsi une certaine flexibilité pour gérer au mieux votre trésorerie.

Un montant modulable

Lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, la PPV concerne l'ensemble des salariés (CDI, CDD, apprentis...). Mais vous avez la possibilité d'en réserver le bénéfice aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond afin de privilégier les plus bas salaires.

L'intéressement, la participation, les PPV et les abondements versés à vos salariés sont exonérés de forfait social.

Plus encore, le montant de la PPV peut être modulé en fonction de la classification des salariés, de leur ancienneté, de leur rémunération, de leur durée de travail et/ou de leur durée de présence effective dans l'entreprise durant l'année écoulée.

Jusqu'à 3 000 ou 6 000 €

Si vous êtes libre de fixer le montant de la PPV accordée à vos salariés, sachez que certains plafonds doivent être respectés pour bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur. Ainsi, la PPV échappe aux cotisations et contributions sociales lorsque son montant n'excède pas 3 000 € par an et par bénéficiaire. Vous pouvez même aller jusqu'à 6 000 € si vous versez déjà des primes de partici-



THE BURTONS/GETTY IMAGES

ET POUR LE CHEF D'ENTREPRISE ?

En tant qu'employeur de moins de 250 salariés, vous pouvez, vous aussi, bénéficier des primes de participation, d'intéressement et des abondements de sommes placées sur un plan d'épargne salariale. Et ce quel que soit votre statut : entrepreneur individuel ou dirigeant d'une société. Par ailleurs, votre conjoint (époux ou partenaire de Pacs), s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peut également profiter de ces dispositifs.

pation et/ou d'intéressement à vos salariés. Dans ces mêmes limites (3 000 ou 6 000 €), la PPV est exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 fois le Smic annuel. Côté entreprise, les PPV sont déductibles de son bénéfice imposable.

L'épargne salariale

Un plan d'épargne d'entreprise...

Vous avez la possibilité de mettre en place un plan d'épargne salariale au profit de vos salariés, en particulier un PEE. Un plan sur lequel vos employés peuvent placer leurs primes de participation et/ou d'intéressement mais aussi effectuer des versements volontaires.

... et des abondements

Vous pouvez venir compléter les sommes que vos salariés choisissent d'affecter sur un PEE. Ces versements complémentaires, appelés « abondements », doivent alors bénéficier à l'ensemble de vos salariés.

300 % maximum

Les abondements consentis à vos salariés ne doivent pas dépasser, par an et par bénéficiaire :

- 3 fois le montant des sommes qu'ils affectent sur le PEE ;
 - et 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (3 709 € pour 2024).
- Dès lors que vous respectez ces limites, vos abondements échappent aux cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS) et à l'impôt sur le revenu pour vos salariés. Et, là encore, les sommes versées à vos salariés constituent, pour votre entreprise, une charge déductible de son bénéfice imposable.

Quel partage de la valeur en 2023 ?

Intéressement et participation



3 millions
de salariés concernés

Montant moyen perçu par salarié

1 843 €

(participation)



1 561 €

(intéressement)



70 % des sommes
perçues ont été placées
(PEE ou Pereco)

Prime de partage de la valeur



5,9 millions
de salariés concernés

Montant moyen
perçu par salarié

885 €



24 %
des entreprises
l'ont attribuée

INDICATEURS - Mis à jour le 28 mars 2024

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2024			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(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 %	2,02 %
- 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) Réduction générale de cotisations patronales pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % applicable sur les rémunérations n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Cotisation salariale due au taux de 1,30 % en Alsace-Moselle. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant 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	De 10 001 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)	
Avril 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)
31 décembre 2023	5,57 %*
30 novembre 2023	5,39 %
31 octobre 2023	5,18 %
30 septembre 2023	4,95 %
31 août 2023	4,65 %

(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 %*	142,06 + 3,50 %*

* 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 60 20 60 - Fax : 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 GUÉNEGO / 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

Cybersécurité : où en est-on ?

Réalisée par OpinionWay, la 9^e édition du Baromètre annuel du Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique dresse le bilan cyber 2023 en entreprise.



49 %

des entreprises ont subi une cyberattaque "réussie" en 2023 et 1 % en ont subi plus de 15

Quel type d'attaque ?

Phishing **60 %**

Exploitation faille technique **43 %**

Déni de service **34 %**

Arnaque au président **28 %**



Quelles conséquences ?

Vols de données **31 %**

Usurpation d'identité **30 %**

Exposition de données sensibles **29 %**

Données chiffrées par un rançongiciel **18 %**

Transactions frauduleuses **18 %**

Quelles causes ?

Usage non approuvé de matériel et logiciel **35 %**

Vulnérabilité technique **34 %**

Négligence humaine **33 %**



Pourquoi ont-elles recours à l'IA ?

Adapter les solutions de sécurité **52 %**

Quelles solutions ?

Solutions techniques du marché jugées adaptées (pare-feu, authentification multifacteurs, EDR...) **87 %**

Assurance cybercrise **57 %**

Optimiser la gouvernance **50 %**

Renforcer la sécurité **46 %**

Trouver le bon modèle opérationnel **35 %**

Consultation de la convention collective en cas de licenciement

En vue de procéder au licenciement d'un salarié, j'ai pris connaissance des règles prévues par le Code du travail. Mais y a-t-il d'autres règles à respecter ?

Tout à fait ! Vous devez aussi consulter votre convention collective, laquelle peut prévoir des règles qui viennent s'ajouter à celles prévues par le Code du travail (l'obligation de notifier le licenciement par LRAR, par exemple). Et attention, à défaut de respecter ces règles, les juges pourraient vous condamner à verser des dommages et intérêts au salarié, voire considérer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Facturation des devis

Actuellement, les devis que j'établis pour mes clients sont gratuits. Or, de plus en plus souvent, ils ne sont pas suivis d'une commande. Du coup, j'envisage de les faire payer. Mais est-ce légal ?

Oui, sauf certaines prestations pour lesquelles un devis gratuit est obligatoire (déménagement, services à la personne lorsque le prix mensuel de la prestation est supérieur ou égal à 100 € TTC), vous pouvez très bien facturer vos devis parce que, par exemple, leur établissement génère des frais non négligeables (déplacement, étude approfondie de la situation...). Le coût du devis est alors librement fixé par vos soins. Mais attention, vous devez en informer vos clients au préalable.

Rupture conventionnelle et clause de non-concurrence

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié, de combien de temps est-ce que je dispose pour renoncer à l'application de la clause de non-concurrence du salarié ?

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date de fin du contrat de travail fixée par la convention de rupture. Et peu importe que le contrat de travail de votre salarié ou la convention collective applicable à votre entreprise prévoient un délai différent. Passé cette date (celle de la fin du contrat), votre renonciation à la clause de non-concurrence serait considérée comme tardive et la contrepartie financière liée à la clause serait due au salarié.


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 de Beaune
28 rue du Faubourg Perpreuil
21200 Beaune

Cabinet de Chaumont
20 rue Toupot de Beveaux
52000 Chaumont

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

www.cabinetdgtk.com

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

