

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : [accueil@joye.com](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS  
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**AVRIL  
2024 N° 686**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Participation : assouplissement des règles  
de calcul pour faciliter sa mise en place

BTP : du nouveau pour la carte professionnelle

Économie sociale et solidaire : accentuer le partage de la valeur

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 10 à 14**

Déclarations fiscales professionnelles : le calendrier 2024

Paradis fiscaux : la liste française pour 2024

Frais de carburant : les nouveaux barèmes sont publiés !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 14 à 17**

Taille des entreprises : de nouveaux seuils pour 2024

Étrangers entrepreneurs :

renforcement des conditions d'installation en France

Produits d'hygiène et d'entretien : encadrement des promotions

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 686 Avril 2024.** Editions juridiques EQUINOX

**Siège social :** 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

**Administration / Production :** ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

**Rédaction, mise en page et impression :** EQUINOX

**Dépôt légal :** avril 2024

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle

## • Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de mars 2024 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2024 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2024.

## • 5 avril 2024

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2024 versés au plus tard le 31 mars 2024 et de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires ainsi que, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de l'année 2023.

**Travailleurs indépendants** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 avril sur demande).

**Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 avril sur demande).

## • 12 avril 2024

**Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires** : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en mars 2024.

## • 15 avril 2024

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires** : DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 et de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.



## **Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés :**

DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2024 et de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

**Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie :** DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2024 et de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires ainsi que, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de l'année 2023.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :** télérèglement de la taxe sur les salaires payés en mars 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 €, ou au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 501.

## ● **24 avril 2024**

**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 2024**

Versement de régularisation, le cas échéant, de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.

**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).

**Entreprises bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une zone franche urbaine :** envoi à l'Urssaf et à la Dreets de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre pour l'année 2023.

Déclaration, via la DSN, des honoraires, commissions et courtages (> 1 200 € par bénéficiaire) versés en 2023.



## CONSULTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN CAS DE LICENCIEMENT

***En vue de procéder au licenciement d'un salarié, nous avons pris connaissance des règles prévues par le Code du travail. Y a-t-il d'autres règles à respecter pour cette procédure de licenciement ?***

Lorsque vous souhaitez licencier un salarié, vous devez effectivement vous conformer aux règles mises en place par le Code du travail (convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, délai de réflexion entre la date de l'entretien et la remise de la lettre de rupture, notamment).

Mais attention, car en complément de ces règles légales, vous devez aussi respecter les éventuelles dispositions prévues en la matière par votre convention collective. Celle-ci peut, par exemple, vous imposer de préciser, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, les motifs du licenciement envisagé. Elle peut aussi stipuler que la notification de licenciement est transmise au salarié uniquement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Et prenez garde car, à défaut d'appliquer ces règles complémentaires, le conseil de prud'hommes pourrait vous condamner à verser des dommages et intérêts au salarié, voire considérer que le licenciement prononcé est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Prenez donc le soin de parcourir votre convention collective avant d'engager une procédure de licenciement.

## CONSTITUTION D'UNE PROVISION POUR CRÉANCES DOUTEUSES

***L'un de mes clients n'a pas payé une facture. Mes relations personnelles avec lui s'étant fortement dégradées, j'ai des doutes sur le recouvrement de cette créance. Puis-je constituer une provision ?***

Pour constituer une telle provision, et la déduire de votre résultat imposable, plusieurs conditions doivent être réunies. Notamment, la perte de la créance doit être probable, et pas simplement éventuelle.

À ce titre, le seul défaut de paiement de la facture à la date de son échéance ne suffit pas à justifier que la créance est compromise. Pas plus qu'un conflit personnel entre vous et votre client.

En revanche, la mauvaise situation financière de votre client, assortie d'éléments précis (un redressement judiciaire, par exemple), peut vous permettre de constituer une provision pour créances douteuses.

## ARRÊT DES PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES MENSUELS DE CFE

***Chaque mois, mon entreprise règle sa cotisation foncière des entreprises (CFE) par prélèvement. Comment faire pour ne plus utiliser ce mode de paiement ?***

Vous devez simplement résilier votre contrat de mensualisation. Pour cela, vous pouvez vous rendre dans votre « espace professionnel » du site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), en vous munissant de votre numéro Siret et de votre numéro de contrat. Après validation de votre démarche, vous recevrez un courriel de confirmation. La résiliation prendra ensuite effet le mois suivant votre demande. Sachant que vous avez jusqu'au 30 septembre prochain pour résilier votre contrat au titre de 2024.

## ENGAGER UN JEUNE EN SERVICE CIVIQUE

***Ayant beaucoup entendu parler du service civique, nous nous demandons si notre association peut y avoir recours. Pouvez-vous nous renseigner ?***

L'engagement de service civique permet à des jeunes âgés de 16 à 25 ans d'accomplir, au sein d'une association, pendant 6 à 12 mois et au moins 24 heures par semaine, une mission d'intérêt général dans un des dix domaines reconnus prioritaires pour la Nation : solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire,



intervention d'urgence en cas de crise et citoyenneté européenne.

Pour accueillir un jeune en service civique, votre association doit être membre d'une union ou d'une fédération agréée par l'Agence du service civique (ASC) ou bien être elle-même agréée par cet organisme.

**Pour bénéficier de cet agrément, votre association doit notamment :**

- ▶ justifier d'au moins un an d'existence, sauf dérogation accordée par l'ASC au vu de l'intérêt des missions proposées ;
- ▶ justifier d'un budget équilibré et d'une situation financière saine sur les 3 derniers exercices ;
- ▶ préciser le nombre de jeunes qu'elle souhaite accueillir et les modalités de leur accompagnement ;
- ▶ proposer des missions d'intérêt général dans un des dix domaines reconnus prioritaires pour la Nation et justifier de sa capacité à les exercer dans de bonnes conditions ;
- ▶ disposer d'une organisation et des moyens compatibles avec la formation, l'accompagnement et la prise en charge des jeunes (nombre de salariés et de bénévoles, moyens matériels, modalités de tutorat...);
- ▶ s'engager par écrit à respecter les sept engagements du contrat d'engagement républicain (respect des lois de la République, absence de discrimination, absence de provocation à la haine ou à la violence, rejet de toute forme de racisme et d'antisémitisme...).

L'agrément est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable.

**En pratique :** les démarches pour obtenir l'agrément doivent être effectuées en ligne sur le site de l'ASC à l'adresse [www.service-civique.gouv.fr](http://www.service-civique.gouv.fr).

## FACTURATION DES DEVIS

**Actuellement, les devis que j'établis pour mes clients sont gratuits. Or, de plus en plus souvent, je constate qu'ils ne sont pas suivis d'une commande. De ce fait, 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, location de véhicules...), vous pouvez très bien facturer vos devis parce que, par exemple, leur établissement génère des frais non négligeables (déplacement, temps passé, étude approfondie de la situation...).

Le coût du devis est alors librement fixé par vos soins. Bien entendu, vous devez en informer vos clients au préalable. Sinon, ils seraient en droit de refuser de payer.

**À noter :** souvent, les professionnels qui font payer leurs devis déduisent le coût du devis du montant définitif de la facture lorsque le client les fait travailler.

## MISE EN LOCATION D'UNE RÉSIDENCE PRINCIPALE

**Je souhaite louer, sur de courtes périodes, ma résidence principale en meublé de tourisme. Ai-je le droit de le faire ?**

Tout à fait. Une fois les formalités réalisées (inscription au répertoire Sirène, déclaration en mairie...), rien ne vous interdit de pratiquer ce type de location. Attention toutefois, en principe, vous ne pouvez pas louer votre logement plus de 120 jours par année civile. Si vous dépassez cette limite, votre logement ne sera plus considéré comme votre résidence principale.

Cette limite peut toutefois être dépassée lorsque vous justifiez soit d'une obligation professionnelle (par exemple, une formation à l'étranger), soit d'un problème de santé qui vous oblige à ne pas habiter votre logement, soit encore d'un cas de force majeure.

## Participation : assouplissement des règles de calcul pour faciliter sa mise en place

**Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais déroger aux règles de calcul de la participation prévues par le Code du travail. Et ce même si ce calcul est moins favorable aux salariés.**

La participation est un dispositif qui permet de redistribuer aux salariés, sous forme de primes, une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. Sa mise en œuvre n'est obligatoire que pour les entreprises comptant au moins 50 salariés.

L'application volontaire de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés est très limitée. En effet, selon la Dares, seuls 4,2 % des salariés de ces entreprises avaient accès à la participation en 2021.

Aussi, afin d'encourager le recours à ce dispositif de partage de la valeur, le gouvernement a décidé de mettre en place une expérimentation permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de déroger, jusqu'au 29 novembre 2028, aux règles de calcul de la participation prévues par le Code du travail.

### Une formule de calcul moins favorable

Avant de verser les primes de participation aux salariés, les employeurs doivent calculer le montant disponible pour cette distribution, appelé la « réserve spéciale de participation » (RSP). Le calcul de cette réserve doit suivre la formule prévue par

le Code du travail, à savoir la moitié du bénéfice fiscal minoré de 5 % des capitaux propres, multiplié par le ratio des salaires sur la valeur ajoutée :  $[\frac{1}{2} (\text{Bénéfice net} - 5 \% \text{ Capitaux propres})] \times [\text{Salaires/Valeur ajoutée de l'entreprise}]$ .

**Précision :** les accords de participation peuvent déroger à cette formule mais alors le montant de la RSP doit être au moins équivalent à celui résultant de la formule légale.

Constatant que la formule de calcul de la RSP prévue par le Code du travail est complexe et inadaptée aux petites entreprises, le gouvernement permet désormais à celles de moins de 50 salariés de choisir une formule de calcul moins favorable aux salariés (par exemple, un pourcentage du bénéfice net fiscal ou du résultat comptable avant impôt). Autrement dit, le montant de la RSP ainsi obtenu pourra être moins élevé que celui qui aurait été obtenu avec la formule légale.

Les entreprises de moins de 50 salariés appliquant la participation de manière volontaire au 1<sup>er</sup> décembre 2023 ne peuvent déroger à la formule légale de calcul de la RSP qu'en concluant un nouvel accord. Il leur est donc interdit de la modifier via une simple décision unilatérale.

**À noter :** les branches professionnelles doivent, au plus tard le 30 juin 2024, ouvrir une négociation en vue de prévoir un régime de participation comportant une formule de calcul de la RSP moins favorable aux salariés que la formule légale.

## BTP : du nouveau pour la carte professionnelle

**Les règles relatives aux cartes d'identification professionnelle des salariés du BTP connaîtront plusieurs changements au 1<sup>er</sup> avril 2024.**

Afin de lutter contre le travail illégal et les fraudes au détachement, les salariés du bâtiment et des travaux publics (BTP) doivent, depuis 2017, être

titulaires d'une carte d'identification professionnelle. Sont concernés tous les salariés, y compris les travailleurs intérimaires et les salariés étrangers détachés en France, qui accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, des travaux dans le secteur du BTP

(construction, terrassement, assainissement, maintenance ou entretien des ouvrages...).

**En pratique** : il appartient à l'entreprise de BTP de demander la carte d'identification professionnelle pour chacun de ses salariés par voie dématérialisée via le site internet <https://portail.cartebp.fr>. L'entreprise devant payer une redevance forfaitaire de 9,80 € par carte.

## Des changements à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024

Actuellement, les cartes BTP attribuées aux travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire étrangère sont demandées par l'entreprise française utilisatrice. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, c'est l'entreprise de travail temporaire étrangère qui aura la charge de demander ces

cartes et de payer les redevances correspondantes.

En outre, la validité de la carte BTP des salariés détachés en France par une entreprise établie à l'étranger (y compris des intérimaires) est actuellement limitée à la durée du détachement. Au 1<sup>er</sup> avril 2024, cette carte sera valable 5 ans.

Enfin, les entreprises de travail temporaire établies en France ainsi que les employeurs étrangers détachant des salariés en France, devront, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, désactiver la carte BTP des travailleurs entre deux missions. L'activation et la désactivation de la carte se faisant via le site internet <https://portail.cartebp.fr>.

**Attention** : l'employeur qui ne remplit pas cette obligation peut être sanctionné d'une amende administrative de 4 000 € au plus par salarié (8 000 € en cas de récidive). Le montant global de cette amende ne pouvant excéder 500 000 €.

# Économie sociale et solidaire : accentuer le partage de la valeur

**Les structures de l'économie sociale et solidaire devront bientôt proposer à leurs salariés un dispositif de partage de la valeur tel que l'intéressement ou la prime de partage de la valeur.**

Le gouvernement a instauré une expérimentation de partage de la valeur destinée aux structures relevant de l'économie sociale et solidaire (ESS), que sont notamment les associations et les fondations. Cette expérimentation, qui a débuté le 29 novembre 2023, sera menée sur une période de 5 ans.

## Les organismes concernés

Les associations et les fondations employant au moins 11 salariés qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal et qui, pendant trois exercices consécutifs, ont réalisé un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes **devront instaurer un dispositif de partage de la valeur au profit de**

**leurs salariés au cours de l'exercice suivant.** Sachant que les associations et fondations pourront se lancer dans cette expérimentation seulement si un accord de branche étendu le permet.

**À noter** : les structures qui appliquent déjà un dispositif de participation pour l'exercice considéré ne seront pas soumises à cette expérimentation.

## Le choix d'un dispositif de partage de la valeur

Les associations et les fondations pourront mettre en place **un intéressement** via un accord conclu au sein de l'association ou de la fondation, via l'application d'un accord « clé en main » prévu par un accord de branche agréé ou via une décision unilatérale.

Ils pourront également abonder **un plan d'épargne** instauré au sein de l'association (plan



d'épargne entreprise ou interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif...).

Enfin, ils pourront verser **une prime de partage de la valeur**. Cette prime est exonérée de l'ensemble des cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 € par année civile et par salarié. Une limite portée à 6 000 € pour :

► les associations et fondations pouvant faire bénéficier leurs donateurs d'une réduction d'impôt (a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du Code général des impôts), à savoir les organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environne-

ment naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ainsi que les fondations ou associations reconnues d'utilité publique remplissant les critères ci-dessus ;

► les établissements et services d'accompagnement par le travail pour les primes versées aux travailleurs handicapés bénéficiaires.

**À savoir :** cette obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'appliquera aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du résultat excédentaire s'appréciera sur la base des trois exercices précédents. Ainsi, pour l'exercice 2025, seront pris en compte les exercices 2022, 2023 et 2024.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### ATTENTION AU DROIT À L'IMAGE DE VOS SALARIÉS !

**Une entreprise ne peut, sans leur consentement, diffuser des photographies de ses salariés dans le cadre de campagnes publicitaires ou de plaquettes de présentation adressées aux clients.**

Les salariés ont droit, dans l'entreprise, au respect de leurs libertés et droits fondamentaux, tels que le droit au respect de leur vie privée qui comprend notamment le droit à l'image. Et, à ce titre, la Cour de cassation vient de rappeler qu'une entreprise ne peut diffuser, sans leur consentement, des photographies de ses salariés.

Ainsi, dans cette affaire, une entreprise avait transmis à ses clients une plaquette de présentation de certains de ses salariés (des concierges) comportant une photographie de leur visage et de leur buste ainsi que des photographies de groupe.

Un de ces salariés, qui n'avait pas donné son accord pour l'utilisation de sa photographie, avait demandé en justice des dommages-intérêts pour utilisation abusive de son droit à l'image.

Une demande à laquelle la Cour de cassation a fait

droit. En effet, les salariés bénéficient d'un droit à l'image qui comprend sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation. Toute constatation d'une atteinte à ce droit ouvrant automatiquement droit à des dommages-intérêts.

Dans cette affaire, il était établi que l'entreprise avait, sans l'accord de son salarié, diffusé sa photographie dans une plaquette de présentation adressée à ses clients. Cette atteinte au droit à l'image du salarié obligeait l'entreprise à réparation sous forme de dommages-intérêts.

### UNE FOIS LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE VIOLÉE, SA CONTREPARTIE FINANCIÈRE N'EST PLUS DUE !

**Le salarié qui ne respecte pas la clause de non-concurrence prévue dans son contrat de travail perd définitivement le droit de bénéficier de la contrepartie financière correspondante.**

Lorsqu'il est soumis à une clause de non-concurrence, le salarié n'est pas autorisé, après son départ



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

de l'entreprise, à exercer, pour son propre compte ou chez un nouvel employeur, une activité professionnelle concurrente. Et ce, pendant une certaine durée et dans un espace géographique déterminé. En contrepartie des restrictions qui lui sont imposées, le salarié perçoit, à compter de son départ de l'entreprise, une compensation financière. Mais qu'advient-il de cette compensation lorsque le salarié ne respecte pas la clause de non-concurrence ?

Dans une affaire récente, un salarié recruté en tant que cadre technico-commercial était soumis à une clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois. Moins d'un mois après son départ de l'entreprise, et pendant 6 mois, le salarié avait toutefois exercé une activité concurrente auprès d'un nouvel employeur. Informé des faits, son ancien employeur avait cessé de lui verser la contrepartie financière associée à la clause de non-concurrence et demandé en justice le remboursement des sommes déjà versées. Au contraire, le salarié, qui, entre temps, avait cessé d'exercer toute activité concurrente, avait demandé la poursuite du versement de la contrepartie financière.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Douai avait bien constaté que le salarié avait violé la clause de non-concurrence pendant une durée de 6 mois. Mais aussi que ce dernier avait, par la suite, cessé d'exercer toute activité concurrente à celle de son ancien employeur. Elle en avait déduit que le salarié était en droit de percevoir la part de la compensation financière correspondant aux 18 mois restant à courir de la clause de non-concurrence.

Mais pour la Cour de cassation, le salarié qui viole sa clause de non-concurrence ne peut plus prétendre au bénéfice de la contrepartie financière correspondante, même après avoir cessé toute activité concurrente.

**À noter :** en revanche, selon les juges, le salarié qui, lors de son départ de l'entreprise, respecte sa clause de non-concurrence puis vient ensuite à exercer une activité professionnelle concurrente, peut conserver le bénéfice de la contrepartie financière correspondant à la durée pendant laquelle il a initialement observé cette clause.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Déclarations fiscales professionnelles : le calendrier 2024

**Les entreprises sont tenues de souscrire des déclarations fiscales au cours du mois de mai. Cette année, les dates limites de dépôt sont fixées, selon les cas, aux 3 et 18 mai 2024.**

Comme chaque année, les entreprises sont tenues de souscrire un certain nombre de déclarations fiscales au cours du mois de mai.

### La déclaration de résultats

Quelle que soit la date de clôture de leur exercice, les exploitants individuels et les sociétés de personnes relevant de l'impôt sur le revenu (BIC, BA, BNC) selon un régime réel (normal ou simplifié) doivent 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 SARL de famille et les SA, SAS et SARL non cotées ayant opté pour l'impôt sur le revenu tout comme les entreprises 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 doivent être souscrites pour le 3 mai 2024 (cf. tableau).

**Précision :** prévue pour 2024, la suppression de la CVAE est finalement étalée sur 4 ans. Les déclarations relatives à cet impôt doivent donc être souscrites jusqu'en 2027.

## 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 bénéficiaires (ou les déficits) déterminés dans la déclaration de résultats des exploitants individuels devront être reportés sur la déclaration complémentaire n° 2042-C-PRO. Il en va de même de la quote-part de résultat revenant aux associés d'une société de personnes ou d'une SARL de famille ou d'une société de capitaux non cotée passibles de l'impôt sur le revenu.

Pour les dirigeants d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, le montant de leurs rémunérations ou encore des dividendes éventuellement perçus doivent également être renseignés dans la déclaration de revenus.

**En pratique :** la déclaration de revenus doit être souscrite en ligne avant une date limite qui n'a pas encore été dévoilée par le gouvernement.

### Date limite de dépôt des principales déclarations

<b>Entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC, BA)</b>	• Déclaration de résultats 2023 (régimes réels d'imposition)	18 mai 2024
<b>Entreprises à l'impôt sur les sociétés</b>	• Déclaration de résultats n° 2065 - exercice clos le 31 décembre 2023 - absence de clôture d'exercice en 2023	18 mai 2024
<b>Impôts locaux</b>	• Déclaration de CFE n° 1447-M	3 mai 2024
	• Déclaration n° 1330-CVAE	18 mai 2024
	• Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2023 n° 1329-DEF	3 mai 2024
	• Déclaration DECLOYER (loyers commerciaux et professionnels supportés)	18 mai 2024
<b>Taxe sur la valeur ajoutée</b>	• Déclaration de régularisation CA12 ou CA12A (régime simplifié de TVA) - exercice clos le 31 décembre 2023	3 mai 2024
<b>SCI à l'impôt sur le revenu</b>	• Déclaration de résultats n° 2072	18 mai 2024
<b>Sociétés civiles de moyens</b>	• Déclaration de résultats n° 2036	18 mai 2024
<b>Associations à l'impôt sur les sociétés (taux réduits)</b>	• Déclaration n° 2070 (et paiement) - exercice clos le 31 décembre 2023 - absence de clôture en 2023	3 mai 2024



## Paradis fiscaux : la liste française pour 2024

**La liste des États et territoires non coopératifs, dressée par la France pour 2024, vient d'être dévoilée. Dans un objectif de lutte contre l'évasion fiscale, les opérations réalisées avec ces pays peuvent faire l'objet de mesures restrictives.**

Dressée sur des critères précis, la liste des États et territoires non coopératifs (ETNC) dénonce les entités qui, notamment, refusent les échanges internationaux d'informations fiscales et la coopération administrative avec la France. Les particuliers et les entreprises qui réalisent des opérations avec ces ETNC se voient appliquer, en fonction des critères retenus, des dispositions fiscales plus restrictives que leur application habituelle.

**Exemple :** les dividendes versés à une société mère par une filiale établie dans certains ETNC ne bénéficient pas du régime mère-fille qui exonère, en principe, ces distributions d'impôt sur les sociétés à hauteur de 95 %, sauf si la société mère démontre que les opérations de cette filiale sont réelles et n'ont ni pour objet ni pour effet de permettre, dans un but de fraude fiscale, de localiser des bénéfices dans ces États et territoires.

La liste française des ETNC est actualisée au moins une fois par an. La liste pour l'année 2024 vient d'être dévoilée.

Un pays figurant dans la liste de l'an dernier a été retiré, à savoir les Îles Vierges britanniques. Et trois nouveaux pays font leur entrée : Antigua-et-Barbuda, le Belize et la Russie. Sont, en outre, conservés l'Anguilla, les Samoa américaines, les Fidji, Guam, le Samoa, Trinité-et-Tobago, les Îles Vierges américaines, le Vanuatu, les Seychelles, les Palaos, les Bahamas, les Îles Turques et Caïques ainsi que le Panama.

Au total, la liste compte donc, pour 2024, 16 pays.

**En pratique :** le durcissement des conditions d'application des régimes fiscaux cesse immédiatement de s'appliquer aux États et territoires qui sortent de cette liste, à savoir dès publication de l'arrêté, donc, au cas présent, à partir du 17 février 2024. Et il s'applique aux États et territoires nouvellement ajoutés à la liste à compter du 1<sup>er</sup> jour du 3<sup>e</sup> mois qui suit la publication de l'arrêté, soit à partir du 1<sup>er</sup> mai 2024.

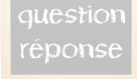
## Frais de carburant : les nouveaux barèmes sont publiés !

**L'administration fiscale vient de publier les nouveaux barèmes d'évaluation forfaitaire des frais de carburant dont peuvent se servir certaines entreprises au titre de leurs déplacements professionnels.**

Les exploitants individuels relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices agricoles (BA) ainsi que les sociétés civiles de moyens (SCM) qui sont soumis au régime simplifié d'imposition et qui tiennent une comptabilité dite « super-simplifiée » peuvent évaluer de façon forfaitaire les frais de carburant consommé lors de leurs déplacements professionnels en utilisant les barèmes publiés, chaque année, par l'administration fiscale.

**À noter :** l'exploitant doit être en mesure de justifier de l'utilisation professionnelle du véhicule et du kilométrage parcouru à ce titre.

Ces barèmes visent principalement les dépenses de carburant relatifs aux véhicules automobiles et aux deux-roues à usage mixte (personnel et professionnel). Les frais de carburant consommé par des véhicules affectés uniquement à un usage professionnel, comme les véhicules utilitaires ou les tracteurs, ne peuvent donc pas être évalués d'après ces barèmes. Rappelons que les barèmes fixent un tarif par kilomètre, variant selon le type de carburant (gazole, super sans plomb, G.P.L) et la puissance fiscale du véhicule.



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

**À savoir :** ces barèmes peuvent également être utilisés, sous certaines conditions :

- par les professionnels libéraux relevant des bénéfices non commerciaux (BNC) pour leurs véhicules pris en location ou en crédit-bail en cas de déduction des loyers correspondants ;

- par les salariés qui déduisent leurs frais professionnels réels et qui n'utilisent pas les barèmes kilométriques ;

- par les associés de sociétés de personnes qui exerce leur activité professionnelle dans la société, au titre de leur trajet domicile-travail.

Les barèmes applicables aux frais engagés en 2023, qui serviront notamment à remplir la prochaine déclaration de résultats des exploitants, viennent d'être publiés. Des barèmes qui sont en hausse par rapport à l'an dernier s'agissant du super sans plomb et du G.P.L. mais revus à la baisse pour le gazole.

Barème des frais de carburant « auto » 2023 (par km)

Puissance	Gazole	Super sans plomb	G.P.L.
3 à 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

Puissance	Frais de carburant au km
< à 50 cc	0,040 €
de 50 cc à 125 cc	0,081 €
3 à 5 CV	0,102 €
> 5 CV	0,142 €

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### ASSOCIATION : GESTION DÉSINTÉRESSÉE ET COMMUNAUTÉ D'INTÉRÊTS AVEC UNE ENTREPRISE

**L'association qui entretient une communauté d'intérêts avec une société commerciale n'a pas une gestion désintéressée et est donc soumise aux impôts commerciaux.**

Pour être exonérée d'impôts commerciaux, une association doit notamment avoir une gestion désintéressée, ce qui suppose qu'elle n'entretienne pas de communauté d'intérêts avec une société commerciale.

Ainsi, dans une affaire récente, une association qui avait pour activité l'organisation d'évènements culturels, de production de spectacle, de tourneur et d'édition phonographique avait, à la suite d'une vérification de comptabilité, été soumise aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés et TVA) par l'administration fiscale. Celle-ci avait, en effet,

estimé que son activité était lucrative en raison de l'absence de gestion désintéressée.

Saisie du litige, la Cour administrative d'appel de Marseille a confirmé la position de l'administration fiscale. Pour les juges, la gestion de l'association n'était pas désintéressée notamment du fait de l'existence d'une étroite communauté d'intérêts entre elle et une société commerciale.

Pour en arriver à cette conclusion, les juges ont constaté que le trésorier de l'association était également le gérant d'une SARL qui avait une activité très proche de celle de l'association, à savoir la réalisation de toutes prestations de séminaires, d'évènements et de production et d'édition phonographiques. Ils ont aussi retenu que l'association et la société avaient le même siège social, des noms proches (Borderline et Borderliner) susceptibles de créer une confusion chez les clients et les fournisseurs, le même logo ainsi que des activités, des clients et certains fournisseurs identiques.



## PACTE DUTREIL : QUI DOIT EXERCER LA FONCTION DE DIRECTION ?

Lorsque l'engagement collectif de conservation des titres d'une société transmis dans le cadre d'un pacte Dutreil est « réputé acquis », l'un des bénéficiaires doit, après la transmission, exercer une fonction de direction dans la société.

Le « pacte Dutreil » permet aux donataires qui reçoivent des parts ou des actions de société de bénéficié, sous certaines conditions, d'une exonération de droits de mutation à titre gratuit, à hauteur de 75 % de la valeur des titres transmis.

**Précision :** le pacte Dutreil peut aussi être utilisé dans le cadre d'une succession.

Pour bénéficier de cette exonération partielle, plusieurs conditions doivent toutefois être remplies.

Notamment, le donateur, seul ou avec un ou plusieurs autres associés, doit s'engager à conserver les titres pendant au moins 2 ans. Et lors de la transmission, chaque donataire doit également s'engager à conserver les titres transmis pendant au moins 4 ans. En outre, l'un des associés signataires de l'engagement collectif ou unilatéral de conservation des titres ou l'un des

donataires ayant pris l'engagement individuel de conservation doit exercer dans la société, pendant la durée de l'engagement collectif et les 3 années qui suivent la transmission, son activité principale ou une fonction de direction, selon les cas.

L'engagement collectif ou unilatéral de conservation des titres doit, en principe, être en cours au jour de la transmission. Mais lorsqu'il n'a pas été pris avant la transmission, il peut être « réputé acquis ». Tel est le cas lorsque le donateur détient, seul ou avec son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin notoire, depuis au moins 2 ans, le quota de titres requis et que l'un d'eux exerce une fonction de direction ou son activité principale dans la société depuis au moins 2 ans.

Dans ce cadre, l'administration fiscale considère alors que cette fonction de direction doit, après la transmission, être exercée par l'un des donataires.

Une position que vient de rejoindre la Cour de cassation. Dans cette affaire, seul le donateur avait exercé une fonction de direction postérieurement à la transmission. Le bénéfice du pacte Dutreil a donc été remis en cause.

**À noter :** l'administration admet toutefois que le donateur puisse exercer également une autre fonction de direction.



## Taille des entreprises : de nouveaux seuils pour 2024

Le montant des seuils de chiffre d'affaires et de bilan qui définissent les entreprises appartenant à la catégorie des micro-entreprises, des petites, des moyennes ou des grandes entreprises vient d'être modifié.

Afin de tenir compte de l'inflation, les seuils

concernant le total du bilan et le montant du chiffre d'affaires annuel des micro-entreprises, des petites, des moyennes et des grandes entreprises viennent d'être rehaussés. Les seuils relatifs au nombre moyen de salariés n'ont, quant à eux, pas été modifiés.



**À noter :** ces nouveaux seuils entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2024 et s'appliquent aux comptes et rapports relatifs aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Ainsi, **les micro-entreprises** sont désormais celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- ▶ total de bilan : 450 000 € (contre 350 000 € auparavant) ;
- ▶ chiffre d'affaires : 900 000 € (contre 700 000 € auparavant) ;
- ▶ nombre de salariés : 10.

**Rappel :** les micro-entreprises ont la faculté de demander, lors de leur dépôt, que leurs comptes annuels ne soient pas rendus publics.

**Les petites entreprises** sont celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- ▶ total de bilan : 7,5 M€ (contre 6 M€ auparavant) ;
- ▶ chiffre d'affaires : 15 M€ (contre 12 M€ auparavant) ;
- ▶ nombre de salariés : 50.

**Rappel :** les petites entreprises, quant à elles,

peuvent demander, lors du dépôt des comptes annuels, que leur compte de résultat ne soit pas rendu public.

**Les moyennes entreprises** sont celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- ▶ total de bilan : 25 M€ (contre 20 M€ auparavant) ;
- ▶ chiffre d'affaires : 50 M€ (contre 40 M€ auparavant) ;
- ▶ nombre de salariés : 250.

**Rappel :** les moyennes entreprises peuvent demander, lors du dépôt des comptes annuels, que ne soit rendue publique qu'une présentation simplifiée de leur bilan et de leur annexe.

Enfin, **les grandes entreprises** sont celles qui dépassent deux des trois seuils suivants :

- ▶ total de bilan : 25 M€ (contre 20 M€ auparavant) ;
- ▶ chiffre d'affaires : 50 M€ (contre 40 M€ auparavant) ;
- ▶ nombre de salariés : 250.

## Étrangers entrepreneurs : renforcement des conditions d'installation en France

**Les étrangers ressortissants de pays qui ne sont pas membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse doivent disposer d'un titre de séjour régulier pour s'installer en France en tant qu'entrepreneur individuel.**

Selon le gouvernement, nombre d'étrangers non européens exercent une activité de commerçant ou d'artisan en France – travaillant souvent pour des plateformes sous le statut d'auto-entrepreneur – sans être en possession d'un titre de séjour (carte de séjour temporaire valable pendant un an, carte de séjour pluriannuelle valable pendant 4 ans après une première année de séjour régulier ou carte de résident valable

pendant 10 ans) alors qu'il s'agit pourtant d'une obligation. En effet, dans la pratique, le respect de cette obligation ne serait pas systématiquement vérifié lors de l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises.

Pour renforcer cette obligation, la récente « loi immigration » pose désormais le principe selon lequel le statut d'entrepreneur individuel n'est pas accessible aux étrangers ressortissants de pays non membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse qui ne disposent pas d'un titre de séjour les autorisant à exercer sous ce statut. Cette obligation de détenir un titre de séjour vaut également pour



l'exercice d'une activité professionnelle libérale (et non pas seulement commerciale ou artisanale), ce qui n'était pas le cas jusqu'alors.

## Obtention de la carte de séjour pluriannuelle

À l'avenir (à compter d'une date à préciser par décret et au plus le 1<sup>er</sup> janvier 2026), pour obtenir la carte de séjour pluriannuelle (remise après une première année de séjour régulier), les ressortissants d'un pays étranger hors Union européenne devront, en plus du suivi d'une formation civique (déjà exigé), passer un examen à l'issue de cette formation et justifier d'une connaissance de la langue française leur permettant au moins de comprendre des expressions fréquemment utilisées dans le langage courant, de communiquer lors de tâches habituelles

et d'évoquer des sujets qui correspondent à des besoins immédiats. Ils devront également s'engager à respecter les principes de la République par la signature d'un contrat d'engagement.

Les ressortissants d'un pays étranger hors Union européenne qui souhaitent diriger une société ou exercer en tant qu'entrepreneur individuel seront donc concernés par cette nouvelle obligation lorsqu'ils souhaiteront obtenir la carte de séjour pluriannuelle.

**À noter :** la carte de séjour pluriannuelle « passeport talent », qui peut être délivrée à certains étrangers pour des motifs de création d'entreprise ou de projet économique innovant, est simplifiée et unifiée en une unique carte de séjour à la mention « talent-porteur de projet ». Jusqu'alors, plusieurs types de passeports talents coexistaient selon le motif considéré.

## Produits d'hygiène et d'entretien : encadrement des promotions

À compter du 1<sup>er</sup> mars, les promotions sur les produits d'hygiène et d'entretien seront, à l'instar des produits alimentaires, plafonnées à 34 %.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les promotions, c'est-à-dire les avantages ayant pour effet de réduire le prix de vente au consommateur, des denrées alimentaires ou des produits destinés à l'alimentation des animaux de compagnie sont encadrées tant en valeur qu'en volume. **Ainsi, elles ne peuvent pas être supérieures à 34 % du prix de vente au consommateur. Elles sont également limitées à 25 % en volume.**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2024, cette mesure d'encadrement est étendue aux produits de grande consommation non alimentaires, autrement dit aux produits d'hygiène et d'entretien (lessive, gel douche, savons, shampoings, dentifrices, parfums, couches...).

Introduite par la loi Egalim 3 du 30 mars 2023, cette mesure vise à protéger les industriels, en particulier les petites et moyennes entreprises, des remises excessives qui peuvent être pratiquées par la grande distribution et qui leur sont donc demandées. Car ce sont les fournisseurs, et non les distributeurs, qui les supportent.

En revanche, les consommateurs sont perdants puisqu'ils ne pourront plus bénéficier des promotions importantes auxquelles ils étaient habitués. Une mauvaise nouvelle pour eux, d'autant que l'inflation, même si elle est en recul, reste forte (2,9 % sur un an en février 2024).

De leur côté, les distributeurs voient d'un mauvais œil l'entrée en application de cette mesure. Ils avaient d'ailleurs exprimé leur colère à l'époque du vote de la loi, dénonçant « une mesure irresponsable et inflationniste ».



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### GARE À L'INFORMATION DU CONSOMMATEUR SUR LE DROIT DE RÉTRACTATION !

**Le consommateur qui a souscrit un contrat hors de l'établissement du vendeur sans avoir été informé de la faculté de se rétracter peut en demander l'annulation.**

Lorsqu'un contrat est conclu hors établissement (c'est-à-dire dans un lieu autre que celui dans lequel le professionnel exerce habituellement son activité, par exemple à la suite d'un démarchage à domicile) entre un professionnel et un consommateur, il doit contenir les informations, requises par la loi, relatives à l'exercice du droit de rétractation dont dispose ce dernier, à savoir les conditions, le délai (14 jours) et les modalités d'exercice de ce droit ainsi que le formulaire de rétractation. Et ces informations doivent être fournies au consommateur avant la conclusion et aussi au moment de la conclusion du contrat conclu hors établissement. À défaut, ce contrat encourt la nullité.

Cette règle vient d'être rappelée par la Cour de cassation dans une affaire où des époux avaient conclu hors établissement avec un professionnel un contrat ayant pour objet des travaux de rénovation dans leur maison d'habitation. Dans la mesure où ce contrat ne comportait ni les informations sur le délai et les modalités d'exercice de leur droit de rétractation ni le formulaire de rétractation, les époux en avaient demandé l'annulation. Ils ont obtenu gain de cause en justice.

**Précision :** dans cette affaire, la cour d'appel avait considéré que le défaut de fourniture de ces informations ne pouvait être sanctionné que par une prolongation du délai de rétractation (12 mois au lieu de 14 jours). La Cour de cassation avait, quant à elle, rappelé que la nullité du contrat est bien encourue dans ce cas. En fait, le consommateur a le choix entre invoquer la prolongation de 12 mois du délai de rétractation (sanction prévue pour le défaut d'information avant la conclusion du contrat), et donc exercer ce droit dans ce délai prolongé, ou bien obtenir la nullité du contrat (sanction prévue pour le défaut d'information lors de la conclusion du contrat).

### L'HÉRITIÉR D'UN ASSOCIÉ DE SARL PEUT-IL RENONCER À SA DEMANDE D'AGRÈMENT ?

**Lorsque sa demande d'agrément pour devenir associé a été rejetée, l'héritier d'un associé de SARL décédé peut, à tout moment, renoncer à cette demande et exiger des autres associés qu'ils lui remboursent la valeur des parts sociales dont il a hérité.**

Très souvent, les statuts de SARL prévoient que les héritiers d'un associé décédé devront, pour pouvoir devenir eux-mêmes associés, être agréés par les associés survivants. En cas de refus d'agrément, les autres associés sont alors tenus, dans un délai de 3 mois à compter de ce refus, d'acheter ou de faire acheter, soit par des tiers, soit par la société elle-même, les parts sociales que l'héritier a reçues de la succession. Ce délai pouvant être prolongé par décision de justice pour 6 mois au plus. Et si les parts ne sont pas achetées dans le délai imparti, l'agrément est réputé acquis.

À ce titre, dans une affaire récente, les associés d'une SARL avaient refusé d'agréer l'héritier de l'un d'entre eux après son décès. Ils avaient alors demandé la désignation d'un expert pour qu'il fixe le prix de la valeur des parts sociales considérées. Toutefois, après que ce prix avait été fixé, ils n'avaient pas acquis les parts sociales. L'héritier avait alors renoncé à sa demande d'agrément et avait agi en justice pour forcer les associés à lui payer le prix fixé par l'expert. La cour d'appel avait donné tort à l'héritier, estimant que son agrément était réputé acquis, faute pour les associés d'avoir acheté les parts sociales dans le délai imparti.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Pour elle, l'héritier d'un associé décédé qui a demandé à être agréé peut, à tout moment, même après la fixation par un expert du prix des parts sociales dont il a hérité, renoncer à sa demande d'agrément et exiger le remboursement de la valeur de ces parts. Les associés sont alors tenus d'acquiescer ou de faire acquiescer ces parts au prix fixé par l'expert.



## LES NOUVELLES RÈGLES DU CONGÉ POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

**Le salarié peut s'absenter pendant 48 heures, consécutives ou non, pour préparer sa validation des acquis de l'expérience.**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un salarié d'acquérir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP, Bac pro, BTS, etc.). Elle est accessible à toute personne qui justifie d'une expérience en rapport direct avec la certification choisie.

En pratique, le salarié transmet à l'organisme qui délivre la certification (ministère, chambre consulaire, organisme de formation, branche professionnelle...) un dossier prouvant son expérience. Il est ensuite convoqué devant un jury qui, à la suite de cet entretien, accorde ou non la VAE.

Le salarié qui s'engage dans une démarche de VAE a droit à un congé de 48 heures, consécutives ou non, pour préparer la VAE et participer à la session d'évaluation devant le jury. Une durée qui peut être augmentée par convention ou accord collectif.

**À noter :** *les heures d'absence que le salarié consacre à la VAE sont rémunérées par l'employeur.*

Pour pouvoir s'absenter, le salarié doit, au plus tard 30 jours avant le début des actions de VAE, en demander l'autorisation à son employeur. Ce dernier dispose de 15 jours calendaires pour répondre par écrit, l'absence de réponse valant accord. Et l'employeur peut, pour des raisons de service, reporter cette autorisation d'absence, ce report ne pouvant cependant excéder 1 mois à compter de la demande du salarié.

## HAUSSE DU GNR : UNE AIDE POUR LES PETITES ENTREPRISES DU BTP

**Afin d'accompagner les petites entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) face à la hausse des taxes sur le gazole non routier (GNR), le gouvernement a annoncé une compensation financière pour 2024.**

Mesure introduite par la loi de finances pour 2024, l'avantage fiscal sur le gazole non routier (GNR) dont bénéficient les entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) sera progressivement réduit, en vue d'une application du tarif normal à partir de 2030. En pratique, le tarif réduit augmentera de 5,99 centimes d'euro par litre chaque année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dans un contexte de baisse de l'activité du secteur, le gouvernement a annoncé une mesure de soutien aux petites entreprises du BTP afin de les accompagner financièrement face à cette hausse des prix du GNR.

Ainsi, les petites entreprises, c'est-à-dire celles dont l'effectif n'excède pas 15 salariés, pourront bénéficier, au titre de leur consommation de 2024, d'une compensation équivalente à la hausse, à savoir 5,99 centimes d'euro par litre de GNR, dans la limite maximale de 20 000 €. Cette aide sera versée en début d'année 2025. Pour l'heure, les modalités pratiques pour percevoir cette compensation financière ne sont pas encore connues.

**À noter :** *une large concertation avec les représentants du secteur du BTP doit être organisée en 2024 pour envisager les prochaines mesures à mettre en place pour continuer d'accompagner la baisse progressive de l'avantage fiscal sur le GNR, comme la promotion et la valorisation des biocarburants ou encore les aides à l'équipement en matériels électriques ou moins consommateurs en carburants.*

## ENGAGER DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VIA DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**Les entreprises peuvent, en dehors des cas de recours habituels au travail temporaire, engager des travailleurs handicapés intérimaires.**

Les entreprises peuvent recourir à des travailleurs temporaires (intérimaires) notamment en cas de remplacement d'un salarié, d'accroissement temporaire d'activité ou encore pour des emplois saisonniers.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées, la récente loi pour le plein emploi permet également à une entreprise d'engager des travailleurs temporaires en dehors de ces cas de recours lorsque ces derniers sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Sont notamment concernés les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou encore les titulaires d'une rente, d'une pension d'invalidité (invalidité réduisant d'au moins des deux tiers leur capacité de travail) ou de l'allocation aux adultes handicapés.

De même, les entreprises peuvent signer des contrats de mission d'au moins un mois avec une entreprise de travail temporaire d'insertion.

## UN RÈGLEMENT EUROPÉEN POUR RESPONSABILISER LES PLATES-FORMES

**Le règlement sur les services numériques (DSA) est entré en vigueur le 17 février 2024. Il encadre les activités des plates-formes pour protéger les Européens des pratiques illégales comme la contrefaçon ou la désinformation.**

Le règlement DSA (Digital Services Act) du 19 octobre 2022 rappelle que ce qui est illégal hors ligne l'est aussi en ligne. Il fixe donc plusieurs règles pour responsabiliser les plates-formes numériques et lutter contre la diffusion de contenus illicites ou préjudiciables (attaques racistes, images pédopornographiques, désinformation...), ou la vente de produits illégaux (drogues, contrefaçons...). Sont notamment visés les fournisseurs d'accès à internet (FAI), les services de cloud, les marketplaces, les boutiques d'applications, les réseaux sociaux, les plates-formes de partage de contenus, les plates-formes de voyage et d'hébergement, les grands moteurs de recherche...

Plusieurs mesures sont prévues par le DSA, en fonction de la nature des services et de la taille des plates-formes, auxquelles elles doivent se conformer. Elles doivent, par exemple, proposer aux internautes un outil leur permettant de signaler facilement les contenus illicites, puis les retirer rapidement ou en bloquer l'accès. Ou encore prévoir un système de traitement des réclamations permettant aux utilisateurs dont le compte a été suspendu ou rélié de contester cette décision. La publicité ciblée pour les mineurs est aussi désormais interdite sur toutes les plates-formes. Des astreintes et sanctions pourront être prononcées en cas de non-respect.

## LE SIMULATEUR DE CALCUL DE L'IMPÔT SUR LE REVENU 2024 EST EN LIGNE

L'administration fiscale met à la disposition des contribuables un outil permettant d'estimer le montant de leur prochaine feuille d'impôt.

Comme à son habitude, l'administration fiscale a mis à jour son simulateur de calcul de l'impôt sur le revenu. Cet applicatif permet aux contribuables d'estimer le montant de leur impôt dû en 2024 sur les revenus perçus en 2023. Accessible depuis le site internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), il se décline en deux versions :

- une version simplifiée qui s'adresse aux personnes déclarant des salaires, des pensions ou des retraites, des revenus fonciers, des revenus de valeurs et capitaux mobiliers, et déduisant les charges les plus courantes (pensions alimentaires, frais de garde d'enfants...);
- et une version complète qui s'adresse aux personnes déclarant, en plus des revenus et charges énoncés ci-dessus, des revenus d'activité autre que salariée (commerciale, libérale, agricole...), des dépenses issues d'investissements locatifs, etc.

Après avoir renseigné les différentes rubriques, le simulateur dévoile le montant de l'impôt estimé.

**Précision :** ce simulateur intègre les nouveautés fiscales de la loi de finances pour 2024 comme la revalorisation de 4,8 % des tranches du barème de l'impôt sur le revenu.

Attention, le résultat obtenu à l'aide de cet applicatif ne saurait engager l'administration fiscale sur le montant définitif de l'impôt à acquitter. Et cette simulation ne constitue en aucune façon une déclaration de revenus.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	6,80 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- <sup>(4)</sup>	13,00 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	2,02 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(7)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>	Tranches A + B	-	4,05 %
<b>FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)</b>	Tranches A + B	-	0,20 %
<b>APEC</b>	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	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 <sup>(8)</sup>	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(9)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(10)</sup></b>	Totalité du salaire	-	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** : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,30 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic (prise en compte de la valeur du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure).
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (prise en compte de la valeur du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure).
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.