

# 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**

**MAI**  
**2024** N° 687



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 11**

Congés payés : le nouveau calcul est pour bientôt !

Stages en entreprise : comment accueillir un lycéen ?

Facteurs de risques professionnels : des subventions pour les prévenir

**ECHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Déclaration des revenus de 2023 : le calendrier est fixé

Vérification de comptabilité : quelle durée dans une PME ?

Réduction d'impôt vélos : 3 ans supplémentaires !

**ECHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITE**



## JURIDIQUE

**Pages 14 à 17**

Retards de paiement entre entreprises : ils repartent à la hausse !

Contrôle technique : les deux-roues aussi !

**ECHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE**

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 687 Mai 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 :** mai 2024

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle

## • Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations d'avril 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'avril 2024.

## • 3 mai 2024

Dépôt des principales déclarations professionnelles annuelles.

Le cas échéant, déclaration n° 1447-M relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Télédéclaration n° 1330-CVAE relative à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (report jusqu'au 18 mai).

Télédéclaration n° 1329-DEF de liquidation et de régularisation de la CVAE 2023 et télèglement de l'impôt correspondant.

### **Redevables de la TVA soumis au régime simplifié dont l'exercice clôture au 31 décembre 2023 :**

- télédéclaration annuelle de régularisation de TVA n° 3517 (CA 12)

- télédéclaration et télépaiement des taxes sur les véhicules affectés à l'activité.

**Sociétés civiles immobilières non soumises à l'impôt sur les sociétés :** déclaration de résultats sur l'imprimé n° 2072 et ses annexes (report jusqu'au 18 mai).

**Sociétés civiles de moyens :** télétransmission de la déclaration de résultats n° 2036 et des annexes (report jusqu'au 18 mai).

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2023 (ou n'ayant clos aucun exercice en 2023) et entreprises à l'IR locataires de locaux commerciaux ou professionnels :** télétransmission du formulaire Decloyer (report jusqu'au 18 mai).

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés n'ayant clos aucun exercice en 2023 ou ayant clos leur exercice le 31 décembre 2023 :** télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes (report jusqu'au 18 mai).

Télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes des titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC), de bénéfices agricoles (BA) et de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés d'après un régime réel, quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2023 (report jusqu'au 18 mai).

## • 5 mai 2024

**Employeurs d'au moins 50 salariés :** DSN d'avril 2024, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2023, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2024 versés au plus tard le 30 avril 2024, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2023, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 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 mai 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 mai sur demande).



**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.

**Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL n'ayant pas choisi la mensualisation** : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

## • 15 mai 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 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 d'avril 2024 et paiement du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2023.

**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 d'avril 2024, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2023, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2024, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2023, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2023.

**Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie** : DSN d'avril 2024, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2023, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2024, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2023, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2023.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 décembre 2023, le 31 janvier 2024, ou qui n'ont pas clôturé d'exercice au titre de l'année 2023** : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

**Sociétés possédant des immeubles en France** : télédéclaration n° 2746 et télépaiement de la taxe annuelle de 3 %.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télèglement de la taxe sur les salaires payés en avril 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## • 31 mai 2024

**Entreprises appliquant la participation et l'intéressement dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2023** : versement aux salariés des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement pour 2023.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 29 février 2024** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juin).

## RUPTURE CONVENTIONNELLE : RENONCIATION À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

**Mon salarié et moi venons de signer une rupture conventionnelle. Dans ce cadre, je m'interroge sur la nécessité de maintenir sa clause de non-concurrence. De combien de temps est-ce que je dispose pour me décider et, le cas échéant, pour renoncer à l'application de cette clause ?**

C'est très simple, pour les juges, la renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence doit, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, 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 votre convention collective prévoient un délai différent.

Passé cette date (celle de la fin du contrat de travail), votre renonciation à la clause de non-concurrence serait considérée comme tardive et la contrepartie financière liée à la clause serait due au salarié.

## RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

**Le contrat à durée déterminée (CDD) d'un de nos salariés, conclu en raison d'une augmentation temporaire de notre activité, prend bientôt fin et nous souhaitons le renouveler. Est-ce possible sachant que rien n'est prévu à cet effet dans son contrat ?**

Oui, vous pouvez renouveler le CDD de ce salarié même s'il ne contient aucune disposition sur ce point. Pour cela, vous devez conclure par écrit, avec votre salarié, un avenant à son contrat. Mais attention, ce document doit être signé par vous-même et par votre salarié avant la fin de ce premier CDD, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour de ce contrat !

En effet, si vous laissez votre salarié travailler dans votre entreprise après l'expiration de ce premier CDD sans avoir conclu d'avenant de renouvellement, vous prenez le risque qu'il demande en justice, et obtienne, la requalification de son CDD en contrat à durée indéterminée.

Sachez enfin qu'un CDD peut être renouvelé deux fois et que sa durée totale (contrat initial et renouvellements) ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée, soit 18 mois en cas d'augmentation temporaire d'activité.

**À noter :** une convention ou un accord de branche étendu peut fixer un nombre de possibilités de renouvellement différent.

## DÉDUCTIBILITÉ DES TAXES SUR LES VÉHICULES AFFECTÉS À L'ACTIVITÉ

**Mon entreprise peut-elle déduire de son résultat imposable les deux taxes annuelles sur les véhicules de tourisme affectés à son activité dont elle est redevable ?**

Auparavant, seules les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ne pouvaient pas déduire de leur résultat imposable ces taxes sur les véhicules.

Mais, pour l'impôt dû au titre des années 2023 et suivantes, cette non-déductibilité est étendue aux entreprises relevant de l'impôt sur le revenu.

Toutefois, en pratique, les véhicules utilisés par les entrepreneurs individuels sont exonérés de ces taxes dès lors qu'ils respectent la réglementation « des aides de minimis », notamment en ne dépassant pas un certain plafond d'aides reçues de l'État. Un plafond fixé, en principe, à 300 000 € sur une période glissante de 3 ans.



## EMPRUNT SOUSCRIT PAR UN SEUL DES ÉPOUX COMMUNS EN BIENS

**Lorsqu'une personne mariée sous le régime légal de la communauté a souscrit seule un emprunt, la banque peut-elle agir sur les biens communs du couple en cas de défaillance de l'emprunteur ?**

Lorsqu'une personne mariée sous le régime légal de la communauté souscrit seule un emprunt, elle n'engage, en principe, que ses biens propres et ses revenus. Les biens appartenant en commun aux époux ne sont donc pas engagés par cette opération et a fortiori les biens propres de l'autre conjoint non plus.

Toutefois, lorsque le prêt est contracté pour financer des dépenses liées aux besoins du ménage ou à l'éducation des enfants, la dette est dite « solidaire » aux deux époux et leurs biens communs sont alors engagés. Sachant qu'en pratique, les banques exigent très souvent que le conjoint de l'emprunteur se porte caution solidaire pour ce dernier si bien qu'il sera poursuivi en paiement si l'emprunteur se révèle défaillant.

## DROIT DES JEUNES AGRICULTEURS À UN DÉGREVEMENT DE TAXE FONCIÈRE

**Je viens de m'installer en agriculture. En ma qualité de jeune agriculteur, je crois savoir que je peux bénéficier d'un dégrèvement de taxe foncière sur les propriétés non bâties. Vous confirmez ?**

En effet, les jeunes agriculteurs qui s'installent et qui perçoivent les aides à l'installation peuvent bénéficier, pendant 5 ans, d'un dégrèvement de taxe foncière sur les propriétés non bâties à hauteur de 50 % (100 % si la commune concernée le décide). En pratique, ils doivent en faire la demande, par commune et par propriétaire, auprès du centre des finances publiques dont ils dépendent avant le 31 janvier suivant l'année de l'installation. Les jeunes agriculteurs qui s'installent en 2024 devront donc faire leur demande avant le 31 janvier 2025. Ils pourront ainsi bénéficier du dégrèvement chaque année jusqu'en 2029, sans avoir à déposer de nouvelle déclaration (sauf modification des parcelles exploitées).

Pour les terres louées, c'est le propriétaire qui percevra la somme perçue au titre de la réduction de taxe foncière et qui devra la reverser au jeune agriculteur.

## PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES : DES CONTRATS AIDÉS POUR LES ASSOCIATIONS

**Est-il possible cette année, pour notre association, d'engager un salarié dans le cadre d'un parcours emploi compétences (PEC) ?**

Oui. L'État finance encore ces contrats aidés destinés aux personnes les plus éloignées de l'emploi (seniors, personnes handicapées...). Sachant que cette année, 20 % des PEC sont fléchés vers les établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que vers les métiers du grand âge et de la petite enfance.

Rappelons que les organismes qui prescrivent les PEC (France Travail, missions locales et Cap emploi) favorisent les associations capables de proposer un poste permettant au salarié de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi considéré ou qui sont transférables à d'autres métiers qui recrutent. En outre, l'association doit pouvoir accompagner au quotidien le bénéficiaire, notamment par la désignation et la mobilisation d'un tuteur. Enfin, elle doit faire bénéficier le salarié d'actions de formation (formation qualifiante, préqualification, remise à niveau...).



## Congés payés : le nouveau calcul est pour bientôt !

**Conformément au droit européen, le Code du travail devrait prochainement permettre aux salariés d'acquérir des jours de congés payés durant leurs arrêts de travail, quelles qu'en soient la cause et la durée.**

C'est une affaire de longue date dont le dénouement est imminent ! Actuellement, le Code du travail n'assimile pas (ou de manière limitée) les arrêts de travail des salariés à des périodes de travail effectif permettant d'acquérir des congés payés. Une règle qui, récemment remise en cause par la Cour de cassation, n'est pas conforme au droit européen lequel garantit 4 semaines de congés payés par an aux salariés. Aussi, le gouvernement revisite-t-il les règles liées à l'acquisition et à la prise des congés payés dans le cadre d'un projet de loi actuellement en discussion au Parlement. Le point sur les principales mesures qui seraient introduites.

**Rappel :** actuellement, selon le Code du travail, les arrêts de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle ne permettent pas l'acquisition de congés payés. Les arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle permettent, quant à eux, l'acquisition de congés payés seulement pendant leur première année.

### Des arrêts de travail qui donnent droit à des congés payés

**Durant leurs arrêts de travail, et ce quelle qu'en soit la durée, les salariés pourraient acquérir :**

- ▶ 2 jours ouvrables de congés payés par mois, en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle (soit au maximum 4 semaines pour un salarié absent un an) ;
- ▶ 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, en cas d'accident du travail ou de maladie profes-

sionnelle (soit au maximum 5 semaines pour un salarié absent un an).

**Important :** la règle accordant des congés payés aux salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle prendrait effet, de manière rétroactive, au 1<sup>er</sup> décembre 2009. Aussi, les salariés toujours en poste dans leur entreprise seraient fondés à réclamer en justice, dans les 2 ans suivant la publication de la loi, des droits à congés payés pour les arrêts de travail survenus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Mais uniquement dans la limite de 24 jours ouvrables par an, en prenant en compte les jours de congés payés déjà acquis au titre des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles (maternité, paternité, formation...).

### Des congés payés qui peuvent être reportés

Le projet de loi offre aux salariés la possibilité de reporter les congés payés qu'ils ont acquis mais n'ont pas pu prendre en raison d'un arrêt de travail. Un report possible sur une période de 15 mois.

Pour pouvoir mettre en place cette mesure, les employeurs seraient tenus d'informer leurs salariés, dans les 10 jours qui suivent leur reprise du travail, du nombre de jours de congés payés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être posés.

La période de 15 mois durant laquelle les congés payés pourraient être reportés débiterait alors à compter de cette information.

**Exception :** une possibilité de report, sur une période de 15 mois également, est prévue pour les congés payés acquis durant un arrêt de travail d'une durée d'au moins un an.

## Stages en entreprise : comment accueillir un lycéen ?

**Les employeurs qui souhaitent accueillir un lycéen en stage durant le mois de juin 2024 peuvent publier leur offre sur le site [1jeune1solution](#).**

Afin de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes, les pouvoirs publics ont instauré une séquence d'observation en milieu professionnel, autrement dit un stage, au profit des élèves de seconde générale et technologique (soit environ 560 000 élèves). D'une durée de 2 semaines, ce stage se déroulera, cette année, du 17 au 28 juin.

**Précision :** les lycéens ont la possibilité de faire un seul stage d'une durée de 2 semaines ou bien deux stages d'une durée d'une semaine chacun.

### Pour publier une offre de stage

Les employeurs qui souhaitent accueillir un ou plusieurs lycéens en stage ont la possibilité de publier leur(s) offre(s) [sur la plate-forme 1jeune1solution](#). Les lycéens peuvent alors adresser leurs

candidatures, de manière dématérialisée, via la plate-forme. Chaque candidature reçue figurant ensuite dans le tableau de bord de l'employeur.

**En pratique :** pour publier leur(s) offre(s) de stage, les employeurs doivent créer un compte depuis la page d'accueil de la plate-forme dédiée, puis cliquer sur « Je veux déposer une offre ». Chaque offre doit notamment préciser le secteur d'activité (ou le métier) découvert par le lycéen et les activités prévues.

### Pour accueillir un stagiaire

Une fois leur stagiaire choisi, les employeurs doivent conclure une convention de stage avec lui (ou, s'il est mineur, avec son représentant légal) et le chef d'établissement scolaire. Une convention qui sera dématérialisée sur la plate-forme 1jeune1solution dans la rubrique « Mes conventions de stage ».

**À noter :** les employeurs doivent désigner, au sein de l'entreprise, un tuteur chargé du suivi du stage de l'élève.

## Facteurs de risques professionnels : des subventions pour les prévenir

**Les employeurs et les travailleurs indépendants peuvent bénéficier de subventions pour prévenir les facteurs de risques ergonomiques que sont la manutention manuelle de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.**

Instauré en 2023, le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle a pour objectif de réduire l'exposition des salariés à trois facteurs de risques ergonomiques, à savoir la manutention manuelle de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. À cette fin, le Fonds accorde des subventions aux entreprises qui mettent en place des actions pour prévenir ces risques.

### Qui est concerné ?

Peuvent bénéficier de la subvention « prévention des risques ergonomiques » les employeurs relevant du régime général de la Sécurité sociale ainsi que les travailleurs indépendants ayant souscrit une assurance volontaire individuelle contre les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.

### **Sont visés les risques suivants :**

► les manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toutes les opérations de transport ou de soutien d'une charge (levage, pose, poussée, trac-



tion, port, déplacement...), qui exigent l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;

- ▶ les postures pénibles, soit les positions forcées des articulations ;
- ▶ les vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras ou à l'ensemble du corps.

**En pratique :** la demande de subvention doit être effectuée en ligne via le Compte AT/MP. Les subventions sont attribuées par ordre d'arrivée des demandes dans la limite des budgets disponibles.

## À quelles conditions ?

Pour obtenir cette subvention, les employeurs et les travailleurs indépendants doivent être à jour des cotisations sociales dues à l'Urssaf.

En outre, les employeurs doivent :

- ▶ adhérer à un service de prévention et de santé au travail ;
- ▶ avoir réalisé et mis à jour leur document unique d'évaluation des risques depuis moins d'un an ;
- ▶ ne pas bénéficier d'un contrat de prévention en cours, ni en avoir bénéficié au cours des 2 années précédentes ;
- ▶ ne pas faire l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire.

**À noter :** les travailleurs indépendants ne doivent pas avoir de salariés à la date de la demande de subvention.

## Que finance la subvention ?

**Avec la subvention « prévention des risques ergonomiques », les employeurs et les travailleurs indépendants peuvent financer :**

- **des actions de prévention** (diagnostics ergonomiques et formations) et des actions de sensibilisation aux facteurs de risques ;
- **des équipements** : équipements de transfert (rails de transfert en configuration en H, avec moteurs, portiques mobiles, préhenseurs mobiles associés à des transpalettes électriques et monte-charges), équipements roulants (transpalettes électriques, tracteurs pousseurs, timons électriques et roues motorisées), plans de travail réglables en hauteur (tables élévatrices motorisées, plates-formes à maçonner et recettes à matériaux) et équipements spécifiques à certains métiers (filmeuses housseuses, ponts élévateurs de véhicules légers, systèmes de bâchage/débâchage automatiques de bennes et auto-laveuses) ;
- **des aménagements de postes de travail** proposés par le médecin du travail dans le cadre d'une démarche de Prévention de la désinsertion professionnelle ;
- **des frais de personnel** dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

**À savoir :** le montant de la subvention s'élève à 70 % des investissements réalisés dans la limite de 25 000 € par type d'investissement et de 75 000 € par entreprise (25 000 € pour celles d'au moins 200 salariés).

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### RUPTURE CONVENTIONNELLE : ENTRETIEN ET SIGNATURE DE LA CONVENTION LE MÊME JOUR ?

**La convention de rupture conventionnelle homologuée peut être signée le même jour que l'entretien à condition que ce dernier se**

**tienne avant la signature.**

Depuis plus de 15 ans, la rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et un salarié de rompre d'un commun accord un contrat de travail à durée indéterminée. Une procédure qui permet aux employeurs de sécuriser la rupture en la faisant homologuer par l'administration et aux salariés de bénéficier



du versement d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations d'assurance chômage.

La procédure de rupture conventionnelle homologuée débute par un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration et règlent toutes les modalités de la rupture. Elle se poursuit par la signature d'une convention de rupture qui est ensuite transmise pour homologation à la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À ce titre, dans une affaire récente, un salarié avait demandé en justice l'annulation de la rupture conventionnelle de son contrat de travail au motif que l'entretien et la signature de la convention de rupture avait eu lieu le même jour.

Une demande rejetée par la Cour de cassation. En effet, le Code du travail n'impose aucun délai entre la tenue de l'entretien et la signature de la convention de rupture. Dès lors, la convention peut être signée le même jour que l'entretien avec une exigence cependant : l'entretien doit avoir lieu avant la signature.

## **NOUVEAU LIEU DE TRAVAIL : UNE MODIFICATION DES CONDITIONS OU DU CONTRAT DE TRAVAIL ?**

**Même distant de seulement 35 km, le nouveau lieu de travail d'un salarié ne fait pas partie du même secteur géographique que l'ancien si la fatigue et les frais induits par l'utilisation de son véhicule personnel constituent des contraintes supplémentaires.**

L'employeur qui souhaite modifier le lieu de travail d'un salarié n'a pas à obtenir son accord lorsque cette modification intervient dans le même secteur géographique. Et pour cause, il s'agit alors d'un simple changement des conditions de travail du salarié, lequel peut être sanctionné s'il refuse de se plier à ces nouvelles conditions.

En revanche, lorsque le nouveau lieu de travail du salarié ne se situe pas dans le même secteur géographique que le précédent, on parle alors de modification du contrat de travail. Une modification qui, cette fois, implique l'accord préalable du salarié.

Autrement dit, le salarié qui refuse de voir modifier son lieu de travail ne peut pas être sanctionné.

Et il appartient aux juges, en cas de litige, de déterminer si la modification du lieu de travail intervient ou non dans le même secteur géographique. Pour ce faire, ils tiennent compte, en particulier, de la distance qui sépare les deux lieux de travail, de la durée supplémentaire de trajet domicile-travail que le salarié doit accomplir et de l'existence de transports en commun à proximité du nouveau lieu de travail. Mais aussi, selon une décision récente de la Cour de cassation, des horaires de travail du salarié ainsi que de la fatigue et des frais supplémentaires liés à l'obligation d'utiliser son véhicule personnel.

Dans cette affaire, une salariée engagée en tant que préparatrice de commandes avait été informée par son employeur de la modification de son lieu de travail. Un nouveau lieu de travail qui se situait à 35 kilomètres de l'ancien. Devant son refus d'accepter une telle modification, son employeur l'avait licenciée pour faute. Un licenciement que la salariée avait contesté en justice.

Saisies du litige, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, puis la Cour de cassation, ont relevé que les horaires de travail de la salariée rendaient difficile le recours au covoiturage, son employeur ne démontrant pas, par ailleurs, un accès facile aux transports en commun à ces horaires. Elles en ont déduit que la salariée devait utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur son nouveau lieu de travail. Et que la fatigue et les frais financiers générés par l'usage de son véhicule personnel constituaient des contraintes supplémentaires modifiant les termes de son contrat de travail. Les juges ont donc estimé que le nouveau lieu de travail de la salariée ne se situait pas dans le même secteur géographique que l'ancien. C'est donc à tort que son employeur l'avait licenciée pour avoir refusé d'intégrer son nouveau lieu de travail. Un licenciement qui était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## **TRANSFERT D'ACTIVITÉ D'UNE ASSOCIATION À UNE COMMUNE : QUE DEVIENNENT LES SALARIÉS ?**

**La commune qui poursuit l'activité d'une**



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## association se voit transférer les contrats de travail des salariés affectés à cette activité.

Il peut arriver que l'activité exercée par une association soit transférée à une personne publique (comme une commune). Dans cette situation, cette dernière doit-elle reprendre les contrats de travail des salariés de l'association affectés à cette activité ?

Dans une affaire récente, une commune avait repris en gestion directe deux centres de loisirs gérés jusqu'alors par une association. Elle avait cependant refusé de reprendre le contrat de travail de la directrice (et donc de la rémunérer) au motif que cette dernière n'était pas titulaire du diplôme normalement exigé pour occuper les fonctions de directrice d'un centre de loisirs.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la

reprise, par la commune, de l'activité de l'association impliquait le transfert de plein droit du contrat de travail de la salariée. Dès lors, la commune aurait dû poursuivre son contrat de travail et continuer à la rémunérer. Elle aurait pu, ensuite, mettre fin à ce contrat par un licenciement s'il lui était impossible, au regard des dispositions législatives ou réglementaires (notamment au regard des diplômes exigés), de maintenir ce contrat.

**À noter :** la poursuite de l'activité d'une association par une commune implique le transfert des contrats de travail des salariés seulement lorsque l'activité est exercée dans les mêmes locaux, auprès du même public et au moyen des mêmes financements. Ce point ne faisait pas débat devant la Cour de cassation.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Déclaration des revenus de 2023 : le calendrier est fixé

### Les dates limites de souscription de la déclaration des revenus de 2023 ont été fixées.

Comme chaque année, vous devrez bientôt souscrire une déclaration d'ensemble de vos revenus et la transmettre au service des impôts. À ce titre, le calendrier de déclaration des revenus de 2023 a été dévoilé par l'administration fiscale.

### Les dates de déclaration

Les contribuables qui déclarent leurs revenus par internet doivent le faire avant une date limite qui varie selon leur département de résidence. Cette

date est ainsi fixée au :

- **jeudi 23 mai 2024** pour les départements n° 01 à 19 et les non-résidents ;
- **jeudi 30 mai 2024** pour les départements n° 20 à 54, y compris la Corse ;
- **jeudi 6 juin 2024** pour les départements n° 55 à 974/976.

**Précision :** les contribuables dont la valeur du patrimoine immobilier taxable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 excède 1,3 M€ doivent indiquer le détail et l'estimation des biens composant ce patrimoine sur une annexe n° 2042-IFI à la déclaration de revenus.

Selon nos informations, le service de déclaration en



ligne ouvrira ses portes, sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), à compter du jeudi 11 avril 2024.

**En pratique** : une fois la déclaration en ligne effectuée, un « avis de situation déclarative à l'impôt sur le revenu » est immédiatement mis à disposition des contribuables. L'avis d'imposition définitif étant, quant à lui, disponible dans leur

espace Particulier entre juillet et septembre prochain.

Pour les contribuables encore autorisés à déclarer leurs revenus en version papier, car ils n'ont pas de connexion internet par exemple, le délai de dépôt de leur déclaration expire le mardi 21 mai 2024 à minuit (y compris pour les résidents français à l'étranger).

## Vérification de comptabilité : quelle durée dans une PME ?

**La vérification de comptabilité, c'est-à-dire la venue de l'administration fiscale dans les locaux de l'entreprise pour contrôler ses documents comptables, ne peut pas, en principe, excéder 3 mois lorsqu'il s'agit d'une PME.**

Lors d'une vérification de comptabilité engagée par l'administration fiscale, c'est-à-dire lorsqu'elle se déplace dans les locaux d'une entreprise pour contrôler ses livres et documents comptables, cette dernière bénéficie d'un certain nombre de garanties. Notamment, la vérification sur place ne peut pas, en principe, excéder 3 mois pour les PME. Le non-respect de cette garantie pouvant conduire à l'annulation du redressement ! Décryptage.

### Les entreprises concernées

Une vérification de comptabilité n'est normalement pas limitée dans le temps, excepté à l'égard des petites entreprises, à savoir celles dont le montant annuel hors taxes du chiffre d'affaires ou des recettes brutes est inférieur à :

- ▶ 840 000 € pour les activités de vente de biens, de restauration ou de mise à disposition de logements ;
- ▶ 391 000 € pour les activités agricoles ;
- ▶ 254 000 € pour les prestations de services et les activités non commerciales.

**À noter** : si une entreprise réalise à la fois des ventes et des prestations de services, son chiffre d'affaires global ne doit pas excéder 840 000 € et celui relatif aux prestations de services 254 000 €.

Attention, une vérification de comptabilité peut excéder 3 mois dès lors que le chiffre d'affaires ou les recettes d'un seul des exercices vérifiés dépasse la limite prévue.

**Précision** : une entreprise qui exerce seulement une activité civile (location de locaux nus, par exemple) est exclue de la limitation de la durée de vérification sur place. En revanche, elle peut bénéficier de cette garantie si cette activité civile est accessoire par rapport à l'activité industrielle, commerciale, non commerciale ou agricole exercée par l'entreprise, et que le plafond de chiffre d'affaires ou de recettes est respecté.

### La durée de la vérification

La vérification débute le jour de la première intervention du vérificateur dans les locaux pour commencer à contrôler les déclarations fiscales de l'entreprise. Et elle s'achève à la date de sa dernière intervention sur place, et non à celle de la notification de la proposition de redressement faisant suite au contrôle.

Sachant que le délai de 3 mois se décompte jusqu'à la veille du jour portant le même quantième que le jour de départ. Ainsi, une vérification qui a commencé le 16 octobre doit s'achever le 15 janvier. La dernière intervention sur place doit donc avoir lieu au plus tard à cette date.

**Rappel** : dans le cadre, notamment, d'une vérification de comptabilité, l'entreprise contrôlée doit obligatoirement être prévenue, au moins 2 jours à l'avance, de la première visite sur place du vérificateur, par un avis de vérification.



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BRIEF**

Si la vérification de comptabilité est précédée d'un contrôle fiscal « surprise », c'est-à-dire d'un contrôle dans les locaux de l'entreprise sans l'avoir avertie au préalable, ce contrôle inopiné n'est pas pris en compte pour apprécier la durée de la vérification.

## **Les prorogations**

Le délai de 3 mois peut être prorogé lorsque l'entreprise remet spontanément au vérificateur, dans les derniers jours de ce délai, de nouveaux justificatifs. L'administration peut alors prolonger d'une durée raisonnable la vérification au-delà du délai de 3 mois afin de procéder à l'examen de ces documents.

Ou encore, en cas de vérification d'une comptabilité

informatisée, le délai de 3 mois peut être prorogé du temps nécessaire à la remise de la copie des fichiers des écritures comptables (FEC) à l'administration et de la durée indispensable à la mise en œuvre des traitements informatiques envisagés par le vérificateur.

**À noter :** *le Conseil d'État a précisé que l'utilisation d'éléments recueillis dans le cadre d'une vérification de comptabilité menée auprès d'un tiers à l'entreprise, comme un fournisseur, ne prolonge pas la vérification de comptabilité de l'entreprise initialement contrôlée.*

Enfin, dans certains cas, le délai de 3 mois n'est pas opposable à l'administration fiscale. Il en va ainsi, notamment, lorsqu'une entreprise s'est livrée à l'exercice d'une activité occulte ou encore en cas d'enquête judiciaire pour fraude fiscale.

## **Réduction d'impôt vélos : 3 ans supplémentaires !**

**La réduction d'impôt sur les sociétés dont peuvent bénéficier les entreprises qui mettent gratuitement à disposition de leurs salariés des vélos pour leurs trajets domicile-travail est prorogée jusqu'en 2027.**

Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui mettent gratuitement à disposition de leurs salariés des vélos pour leurs trajets domicile-travail peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt, égale aux frais supportés, dans la limite de 25 % du prix d'achat ou de location TTC des vélos.

**À noter :** *outre les vélos classiques, certains vélos électriques ouvrent aussi droit à la réduction d'impôt.*

Sachant que la réduction d'impôt s'applique dès l'acquisition du premier vélo et aux dépenses de location de vélos à condition que le contrat de location soit souscrit pour une durée minimale de 3 ans.

**En pratique :** *les entreprises doivent déclarer leur réduction d'impôt sur le formulaire récapitulatif des crédits et réductions d'impôt n° 2069-RCI.*

Conformément aux annonces faites lors du premier comité interministériel du plan « vélo et marche 2023-2027 » visant à favoriser l'accès à une mobilité propre, et afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de la France en matière de réduction des gaz à effet de serre, la loi de finances pour 2024 a prorogé cet avantage fiscal pour 3 ans. Il peut donc concerner les frais engagés à ce titre jusqu'au 31 décembre 2027, au lieu de 2024.

**Précision :** *les dépenses ouvrant droit à la réduction d'impôt sont les suivantes :*

- ▶ *les amortissements fiscalement déductibles relatifs à l'acquisition des vélos ;*
- ▶ *les frais de location, les amortissements ou les charges déductibles relatifs aux équipements de sécurité ;*
- ▶ *les frais d'assurance contre le vol couvrant les trajets domicile-travail effectués à vélo par les salariés ;*
- ▶ *les frais d'entretien des vélos ;*
- ▶ *les amortissements fiscalement déductibles relatifs à la construction ou à l'aménagement d'une aire de stationnement ou d'un local dédié aux vélos ou les frais de location de ces espaces.*



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### MAINTIEN ABUSIF D'UN ASSOCIÉ DANS UNE SCP : PAS DE DÉDUCTION POUR LES DOMMAGES-INTÉRÊTS

**Les dommages-intérêts versés par l'associé d'une société civile professionnelle (SCP) aux autres associés en raison de son maintien abusif dans cette société ne sont pas déductibles de sa quote-part de bénéfice.**

Dans une affaire récente, un notaire avait cessé d'exercer sa profession au sein d'une société civile professionnelle (SCP) dont il était associé tout en refusant de quitter cette SCP. Au terme d'un contentieux, ses associés avaient été condamnés à lui verser sa quote-part de bénéfice tandis que, de son côté, il avait été condamné à indemniser ces derniers en réparation des préjudices qu'ils avaient subis à cause de son maintien abusif dans la SCP.

Des dommages-intérêts dont la déduction de sa quote-part de bénéfice avait été refusée par l'administration fiscale au motif qu'ils ne se rattachaient pas à une activité professionnelle.

Une analyse confirmée par les juges. En effet, pour eux, les dommages-intérêts versés par l'associé constituaient des frais engagés dans le cadre des démarches entreprises pour garder ses parts dans la SCP alors qu'il n'y exerçait plus d'activité professionnelle. Ils avaient donc été supportés pour conserver un élément de son patrimoine privé.

**À noter :** *pour déterminer le bénéfice imposable d'un professionnel libéral à l'impôt sur le revenu, le produit brut qu'il a réalisé doit être diminué des dépenses effectuées pour acquérir ou conserver son revenu. À ce titre, les dépenses de caractère personnel qui ne sont pas liées à l'acquisition d'un revenu ne sont pas déductibles.*



## Retards de paiement entre entreprises : ils repartent à la hausse !

**Selon l'Observatoire des délais de paiement, les retards de paiement entre entreprises sont remontés à 12,7 jours fin 2023, contre 11,7 jours fin 2022. Une situation qui fragilise la trésorerie des petites entreprises et face à laquelle les pouvoirs publics entendent agir.**

Depuis 2020, année du Covid au cours de laquelle ils s'étaient envolés au-delà de 14 jours, les retards

de paiement entre entreprises étaient à la baisse. Ainsi, ils étaient passés en moyenne de 12,4 jours fin 2021 à 11,7 jours fin 2022, et ce malgré un contexte compliqué dû en particulier à la guerre en Ukraine (tensions sur les approvisionnements, forte inflation, hausse drastique des coûts de l'énergie).

Malheureusement, cette tendance ne s'est pas confirmée en 2023. Au contraire, **les retards de**



réglement des factures sont repartis à la hausse l'an dernier pour s'établir, selon l'Observatoire des délais de paiement, à **12,6 voire à 12,7 jours fin 2023**. Le ralentissement de l'activité, la persistance de l'inflation, les tensions géopolitiques et les problèmes de recrutement sont autant de raisons qui peuvent expliquer ce dérapage. Sans compter que l'obligation, qui pèse désormais sur de nombreuses entreprises de commencer à rembourser le prêt garanti par l'État qu'elles ont souscrit pendant la crise sanitaire, et l'accès au crédit bancaire devenu plus difficile et plus coûteux du fait de la hausse des taux d'intérêt, sont de nature à amener les entreprises à différer le paiement de leurs factures.

**Rappel :** les entreprises doivent payer leurs fournisseurs dans un délai maximum de 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Sachant toutefois que les parties au contrat peuvent convenir d'un délai de 45 jours fin de mois à compter de la date de la facture.

Bien entendu, ce sont les petites et moyennes entreprises, dont la trésorerie se trouve fragilisée par les paiements tardifs de leurs clients, qui pâtissent le plus de cette situation. Un retard de paiement sur une grosse facture pouvant mettre une entreprise en grande difficulté, voire à la contraindre au dépôt de bilan. Selon l'Observatoire des délais de paiement, ce ne sont pas moins de 15 milliards d'euros de trésorerie qui auraient ainsi manqué aux TPE-PME en 2022 en raison des paiements en retard !

## Vers un doublement de l'amende encourue

Pour lutter contre cette dérive et inciter les entreprises à respecter les délais de paiement, les pouvoirs publics ne restent pas sans agir, notamment par le biais de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) qui procède à de nombreux contrôles en la matière. Ainsi, en 2023, 766 entreprises ont été contrôlées, dont 346 se sont vu infliger une amende administrative pour non-respect des délais de paiement, soit 19 % de plus qu'en 2022. Et en vertu du fameux « name and shame », ces sanctions font systématiquement l'objet d'une publication sur un support d'annonces légales, ce qui permet de pointer du doigt les mauvais payeurs. À ce titre, la ministre déléguée chargée des entreprises a indiqué récemment qu'elle souhaitait renforcer les contrôles, en particulier pour les grandes entreprises, et doubler le plafond de l'amende encourue (2 M€ actuellement) par les entreprises qui paient en retard.

**À noter :** depuis 2014, près de 2 000 entreprises ont fait l'objet d'amendes administratives pour non-respect des délais de paiement légaux pour un montant total d'environ 157 millions d'euros.

Dans le même ordre d'idée, à compter du 15 avril prochain, les délais de paiement des collectivités locales de plus de 3 500 habitants, et d'ici la fin de l'année, de l'ensemble des collectivités, seront publiés sur le site Open data du gouvernement.

**À noter :** à l'initiative de la Commission européenne, un projet de règlement européen envisage de réduire les délais légaux de paiement à 30 jours pour toutes les entreprises dans l'Union européenne. À suivre...

## Contrôle technique : les deux-roues aussi !

Depuis le 15 avril, le contrôle technique est devenu obligatoire pour les deux-roues, trois-roues et quadricycles motorisés. Sa mise en place est toutefois échelonnée selon la date

de la première immatriculation des véhicules. À compter du 15 avril prochain, le contrôle technique sera obligatoire pour les deux-roues, trois-roues et quadricycles motorisés (catégorie L). Sont



donc concernés les cyclomoteurs, les motos, les scooters, les tricycles à moteur et les quadricycles légers et lourds (quads et SSV).

**Précision :** les motos de compétition dont le propriétaire est titulaire d'une licence de la fédération française de motocyclisme ne sont pas astreintes au contrôle technique.

Plus précisément, la mise en place de ce contrôle technique sera progressive en fonction de la date de la première immatriculation des véhicules. Pour les plus anciens, le premier contrôle devra être réalisé entre le 15 avril et le 14 août 2024.

**Ainsi, le calendrier est le suivant :**

- ▶ pour les véhicules immatriculés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le premier contrôle technique devra être réalisé au plus tard le 31 décembre 2024. Sachant que si le véhicule a par ailleurs été mis en circulation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et que la date anniversaire de sa première mise en circulation est antérieure au 15 avril, ce contrôle devra être effectué entre le 15 avril et le 14 août 2024 ;

- ▶ pour les véhicules immatriculés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2019, le premier contrôle devra être effectué en 2025 ;

- ▶ pour les véhicules immatriculés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2021, le premier contrôle devra être réalisé en 2026 ;

- ▶ enfin, pour les véhicules immatriculés après le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le premier contrôle technique devra être effectué dans les 4 ans et demi à 5 ans qui suivent sa mise en circulation.

**Précision :** la durée de validité de ce contrôle technique est de **trois ans**.

## Les points de contrôle

**Réalisé dans un centre agréé, le contrôle technique des deux-roues motorisés donnera lieu aux vérifications suivantes :**

- ▶ l'état des freins ;
- ▶ l'absence d'émissions polluantes et sonores excessives ;
- ▶ l'état des équipements de direction (volant, guidon, colonne) ;
- ▶ le fonctionnement des feux, des dispositifs réfléchissants et des équipements électriques ;
- ▶ l'état des rétroviseurs ;
- ▶ l'état des essieux, des roues, des pneus et des suspensions.

**À l'issue du contrôle technique, le véhicule se verra attribuer :**

- soit un **résultat favorable** en l'absence de défaillance majeure et critique ;
- soit un **résultat défavorable pour défaillances majeures** lorsqu'une défaillance, au moins, sera constatée mais aucune d'un niveau critique. Dans ce cas, des réparations devront être effectuées, puis une contre-visite devra être réalisée au cours des deux mois qui suivront ce résultat défavorable ;
- soit, enfin, un **résultat défavorable pour défaillances critiques**, lorsque au moins une défaillance critique sera constatée. Dans ce cas, le véhicule ne sera plus autorisé à circuler à partir de minuit le jour du contrôle et jusqu'à ce que les réparations soient réalisées et qu'une contre-visite soit effectuée, là encore dans les deux mois qui suivront le premier contrôle technique.

**Attention :** le non-respect du contrôle technique peut être sanctionné par une amende forfaitaire de **135 €**.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### LA RÉMUNÉRATION DU GÉRANT ASSOCIÉ D'UNE EURL DOIT ÊTRE APPROUVÉE !

L'associé unique gérant d'une EURL qui se verse une rémunération doit veiller à prendre une décision fixant et approuvant cette rémunération. À défaut, il s'expose à devoir la





## rembourser, et ce même s'il est de bonne foi.

La rémunération du gérant d'une SARL est déterminée soit par les statuts, soit par une décision des associés. En pratique, le plus souvent, c'est ce deuxième procédé qui est utilisé. En effet, une rémunération fixée par les statuts nécessiterait de modifier ces derniers à chaque changement de rémunération, ce qui serait extrêmement contraignant.

Il en est de même dans une EURL : sauf hypothèse, très rare, où la rémunération est fixée par les statuts, c'est l'associé unique qui détermine la rémunération du gérant, donc sa propre rémunération s'il est associé gérant. Et attention, cette rémunération doit faire l'objet d'une décision formelle qui devra être consignée dans le registre des décisions, et ce même si l'associé unique est le gérant. Car en l'absence d'une telle décision, le gérant prendrait le risque de voir sa rémunération ultérieurement remise en cause, par exemple par un repreneur de la société ou encore par le liquidateur au cas où la société serait mise en liquidation judiciaire.

C'est ce qui s'est produit dans l'affaire récente suivante. Le gérant et associé unique d'une EURL s'était versé une rémunération au titre d'un exercice et avait cédé l'intégralité de ses parts sociales quelques mois après la clôture de cet exercice. L'acquéreur avait alors demandé qu'il rembourse cette rémunération car son versement n'avait pas été approuvé par une décision des associés (en l'occurrence de l'associé unique), ainsi que le prévoyaient les statuts. Il a obtenu gain de cause, les juges ayant affirmé que le gérant associé unique aurait dû, conformément aux statuts, prendre une décision approuvant ce versement.

**À noter :** *les juges ont statué ainsi quand bien même le gérant était de bonne foi. En effet, ce dernier avait toujours approuvé sa rémunération après la clôture des comptes, ce qui est juridiquement valable. Mais n'étant plus associé depuis la cession, il n'avait pas pu le faire pour la rémunéra-*

*tion qu'il s'était versée au titre de l'exercice ayant précédé la cession.*

En pratique, le gérant associé unique d'une EURL qui cède ses parts sociales doit prendre soin d'approuver le versement de ses rémunérations avant la cession.

## ABUS DE MAJORITÉ ET DÉCISION PRISE À L'UNANIMITÉ DES ASSOCIÉS

**Une décision prise à l'unanimité des associés ne peut pas être constitutive d'un abus de majorité.**

Lorsque les associés majoritaires d'une société prennent une décision contraire à l'intérêt de celle-ci et dans l'unique but de les favoriser au détriment des associés minoritaires, cette décision constitue un abus de majorité.

À ce titre, les juges, en l'occurrence, la Cour de cassation, ont précisé récemment qu'une décision ne peut pas être constitutive d'un abus de majorité lorsqu'elle est prise à l'unanimité des associés.

Dans cette affaire, le gérant et associé majoritaire ainsi que l'associé minoritaire d'une société avaient consenti une promesse de cession de la totalité des actions de la société au profit d'une tierce personne. Quelque temps avant la réitération de la promesse, l'assemblée générale des associés (l'associé majoritaire l'associé minoritaire) avait décidé d'octroyer une prime exceptionnelle de 83 000 € au gérant.

Après la cession, le nouveau dirigeant de la société avait refusé de verser cette prime à l'ancien gérant, considérant que la décision qui la prévoyait était constitutive d'un abus de majorité et devait donc être annulée, et ce même si l'associé minoritaire avait voté en sa faveur. Mais il n'a pas obtenu gain de cause car la décision litigieuse avait été prise à l'unanimité des associés.



## COUP DE FREIN SUR LES BARÈMES KILOMÉTRIQUES

**Contrairement aux années précédentes, les barèmes qui permettent d'évaluer, de façon forfaitaire, les frais de véhicule exposés à des fins professionnelles sont gelés.**

Après une hausse de 10 % en 2022 et de 5,4 % en 2023, les barèmes qui permettent d'évaluer, de façon forfaitaire, les frais de véhicule exposés à des fins professionnelles ne font l'objet d'aucune revalorisation en 2024. Sous réserve de confirmation officielle, ils restent donc identiques à ceux de l'an dernier.

**Voir notre encart fiscal en pages centrales.**

## POINT SUR LE MARCHÉ DU HAUT ET TRÈS HAUT DÉBIT INTERNET EN 2023

**L'Arcep vient de livrer son dernier rapport sur le suivi du marché des services fixes à haut et très haut débit à fin décembre 2023. Il révèle que deux tiers des abonnements à internet sont désormais en fibre optique, mais que son déploiement ralentit.**

Selon le rapport de l'Arcep, au 31 décembre 2023, sur les 44,1 millions de locaux recensés en France par les opérateurs, 38 millions sont raccordables à la fibre optique et plus de 6 millions restent à rendre raccordables. Ce qui donne un taux de couverture en fibre optique de 86 %. Durant l'année 2023, ce sont 3,5 millions de locaux supplémentaires qui ont été rendus raccordables, dont 2,4 millions dans les zones moins denses, soit une baisse de plus de 20 % par rapport à 2022.

### Un ralentissement marqué dans les zones très denses

Le ralentissement des raccordements est encore plus marqué dans les zones très denses avec moins de 200 000 locaux rendus raccordables en 2023, soit une baisse de plus de 40 % par rapport à l'année précédente. Quant au nombre d'abonnements à très haut débit, il atteint 24,2 millions au 31 décembre 2023, soit 75 % de l'ensemble des abonnements internet à haut et très haut débit (+8 points en un an). Le nombre d'abonnements en fibre optique atteint, lui, 21,4 millions à la fin de l'année 2023, ce qui représente 66 % des abonnements internet à haut et très haut débit.

Pour consulter le rapport : [www.arcep.fr](http://www.arcep.fr)

## LUTTE CONTRE LA FRAUDE FISCALE : 15,2 MILLIARDS D'EUROS RÉCLAMÉS POUR 2023

**15,2 milliards d'euros ont été réclamés par l'État auprès des particuliers et des entreprises au titre du contrôle fiscal en 2023, soit 600 millions d'euros de plus par rapport à 2022.**

Le gouvernement vient de présenter le bilan de son plan de lutte contre les fraudes fiscales, douanières et sociales pour l'année 2023. Concernant la fraude fiscale, ce ne sont pas moins de 15,2 milliards d'euros (impôt et pénalités) qui ont été réclamés l'an dernier par l'État à des particuliers et des entreprises à la suite de contrôles. Le montant des redressements notifiés a ainsi progressé de 7,1 % en un an (14,6 milliards d'euros en 2022), soit une augmentation de 600 millions d'euros.

Par ailleurs, depuis 2019, l'accompagnement des contribuables de bonne foi a donné lieu à 230 000 régularisations en cours de contrôle, représentant 6 milliards d'euros.

**À noter :** grâce à l'utilisation de l'intelligence artificielle, 140 000 piscines non déclarées par les particuliers ont été détectées, représentant 40 millions d'euros de taxe foncière réclamés à ce titre. Un outil qui va désormais être utilisé pour identifier tous les bâtiments non déclarés.

Le gouvernement entend poursuivre l'augmentation du recouvrement des impôts éludés. Pour y parvenir, diverses mesures restent à mettre en œuvre, parmi lesquelles la pleine exploitation de la facturation élec-



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

tronique mais aussi la possibilité pour le juge de prononcer des peines de TIG (travaux d'intérêt général) ou encore la conclusion d'un nouveau partenariat entre la Direction générale des finances publiques (DGFIP) et les Douanes ainsi qu'entre la DGFIP et l'Urssaf.

**Précision :** pour atteindre ces objectifs, le gouvernement renforce aussi les moyens humains dédiés à la lutte contre la fraude fiscale avec 1 500 agents supplémentaires d'ici 2027.

## **TIKTOK STIMULE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES PME**

**Dans un récent rapport, Oxford Economics, spécialisé dans les analyses et prévisions économiques, dévoile l'impact économique de TikTok sur les petites entreprises qui l'utilisent en France et en Europe.**

Plus de 134 millions de personnes utilisent le réseau social TikTok dans l'Union européenne. Il leur permet notamment de découvrir de nouveaux produits et services, ainsi que des lieux à visiter dans leur région... pour le plus grand profit des petites entreprises qui ont investi leur communication dans ce réseau. Selon le rapport « L'Effet TikTok », le réseau social a, en effet, un réel effet sur l'économie et l'emploi. Il entraînerait notamment une contribution supplémentaire de 1,4 Md€ au PIB de la France en 2023 grâce aux activités des PME qui l'utilisent comme plate-forme de levier de croissance. Il créerait même 12 500 emplois en France et permettrait aux PME d'augmenter leurs ventes de 896 M€ en 2023.

Au niveau des 5 principales économies européennes (Allemagne, France, Italie, Pays-Bas, Belgique, qui représentent 60 % du PIB de la zone), des chiffres identiques ressortent, TikTok impactant l'activité des PME pour un montant total de 4,8 Md€ au PIB, et favorisant au global 51 100 emplois.

Selon ce rapport, TikTok offre donc de réelles opportunités aux petites entreprises en France et en Europe en les aidant à toucher de nouveaux clients, à développer rapidement leurs entreprises, à créer des emplois et à stimuler la croissance économique et le commerce.

## **DES NOUVEAUTÉS POUR L'OBLIGATION DÉCLARATIVE DES BIENS IMMOBILIERS**

**Pour cette nouvelle campagne déclarative 2024, l'administration fiscale mettra à disposition des contribuables un formulaire papier.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les propriétaires contribuables doivent, pour chacun de leurs locaux, indiquer à l'administration fiscale à quel titre ils les occupent et, quand ils ne les occupent pas eux-mêmes, l'identité des occupants et la période d'occupation. Cette déclaration permet à l'administration fiscale d'identifier les locaux qui restent imposés à la taxe d'habitation (résidences secondaires, logements vacants...).

Selon les pouvoirs publics, à l'issue de la première campagne déclarative, à l'été 2023, plus de 82 % des propriétaires de moins de 200 locaux ont ainsi déclaré les occupants de leurs logements. À noter que cette obligation déclarative concerne tous les propriétaires, particuliers et entreprises, de biens immobiliers à usage d'habitation ainsi que les propriétaires indivis, les usufruitiers et les sociétés civiles immobilières (SCI).

**Précision :** pour effectuer cette déclaration, les contribuables doivent se rendre dans leur espace personnel du site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) et accéder au service « gérer mes biens immobiliers ».

Nouveauté pour cette année, un formulaire « papier » sera mis à disposition des propriétaires n'ayant pas d'accès à internet pour leur permettre de déclarer les changements d'occupants. En outre, comme pour toute nouvelle réforme d'envergure, l'administration fiscale fait preuve de bienveillance et de compréhension, en particulier pour l'application des sanctions.

Ainsi, aucune amende pour défaut de déclaration d'occupation ne sera appliquée au titre de 2023.

	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.