

# 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)



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

**FÉVRIER  
2024 N° 684**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 11**

SMIC : il est fixé à 11,65 € en 2024

Du nouveau pour les cotisations sociales dues par les employeurs

Montant net social : son calcul évolue en 2024

Employeurs de sapeurs-pompiers volontaires : réduction de cotisations

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 12 à 14**

Loi de finances pour 2024 : les principales mesures

Rémunérations des associés de SEL : quel régime fiscal ?

Recours hiérarchique après un contrôle fiscal : un nouveau délai à respecter !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Aides « énergie » aux entreprises : mesures prévues pour 2024

Planification écologique : le volet agricole

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 684 Février 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 :** février 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 janvier 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2024.

## • 5 février 2024

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de janvier 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2024 versés au plus tard le 31 janvier 2024 et de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

**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 février 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 février 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.

## • 12 février 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 janvier 2024.



## • 15 février 2024

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales** : DSN de janvier 2024.

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

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 octobre 2023** : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

**Sociétés ayant versé des dividendes, des jetons de présence et des intérêts de comptes courants en 2023** : télédéclaration récapitulative IFU pour chaque associé bénéficiaire.

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

## • 29 février 2024

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 novembre 2023** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mars).

**Propriétaires de bureaux, de locaux commerciaux, de locaux de stockage ou de surfaces de stationnement en Île-de-France ou en Provence-Côte d'Azur** : déclaration et paiement de la taxe sur ces locaux.



## OPTION D'UNE SCI FAMILIALE POUR L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

***Mon épouse et moi souhaiterions faire opter la société civile immobilière (SCI) dans laquelle nous sommes associés, avec nos enfants mineurs, pour l'impôt sur les sociétés. Avons-nous besoin de l'accord de nos enfants ?***

Cette option doit être exercée dans les conditions prévues par les statuts de la SCI ou, à défaut, par tous les associés. Si les statuts ne prévoient rien, la signature de tous les associés est donc requise.

Toutefois, en présence d'associés mineurs n'ayant pas la capacité juridique, il n'est pas nécessaire que les parents signent au nom et en qualité de représentants légaux de leurs enfants. Votre signature et celle de votre épouse suffisent.

## CONTRÔLE DE LA VALIDITÉ DU PERMIS DE CONDUIRE DES SALARIÉS

***Nos salariés conduisent les véhicules appartenant à l'entreprise. Comment pouvons-nous nous assurer qu'ils détiennent un permis de conduire en cours de validité ?***

Si l'emploi de votre salarié implique la conduite d'un véhicule, vous avez la possibilité de vous assurer qu'il détient un permis de conduire en cours de validité. Le permis devant correspondre à la catégorie du véhicule utilisé.

Bien entendu, cette vérification peut être effectuée au moment de l'embauche mais aussi, de manière périodique, durant l'exécution du contrat de travail. En pratique, vous pouvez demander à votre salarié de produire l'original de son permis en cours de validité.

Sachez, en revanche, que vous n'êtes pas autorisé à lui demander le nombre de points qu'il lui reste sur son permis de conduire ni à rechercher cette information par vos propres moyens.

## INTÉRÊT DE PRÉVOIR UNE CLAUSE RÉVOCATOIRE DANS UN BAIL COMMERCIAL

***Dans le bail commercial que j'ai signé pour les locaux occupés par mon entreprise figure une clause prévoyant que le bail sera résilié de plein droit si je ne paie pas le loyer dans le délai d'un mois à compter de l'envoi d'une mise en demeure par le bailleur. Mais quel est véritablement l'intérêt d'une telle clause ?***

L'intérêt d'une telle clause, dite « résolutoire », est simple : elle permet au bailleur d'obtenir facilement et rapidement la résiliation du bail lorsque l'engagement du locataire (en l'occurrence, le paiement du loyer) visé dans la clause n'a pas été respecté.

En effet, en présence d'une clause résolutoire, le juge saisi par le bailleur n'a aucun pouvoir d'appréciation : s'il constate que l'engagement considéré n'a pas été respecté, il ne peut que prononcer la résiliation du bail. Il ne pourrait donc pas refuser de résilier le bail, par exemple parce qu'il estime que les manquements du locataire ne sont pas suffisamment graves pour anéantir le contrat, ni accorder à ce dernier des délais pour honorer ses engagements.

## RÉALISATION DE DIAGNOSTICS EN CAS DE VENTE IMMOBILIÈRE

***J'envisage de vendre prochainement l'un de mes biens immobiliers. Outre le DPE, y a-t-il d'autres diagnostics à réaliser avant sa mise en vente ?***

Effectivement, en tant que vendeur, vous avez l'obligation de faire réaliser un ensemble de diagnostics qui seront intégrés dans un « dossier de diagnostics techniques (DDT) ». Un dossier qui vise à dresser un état



sanitaire, énergétique et environnemental du logement (présence de nuisibles, de peinture au plomb, conformité de l'appareil de chauffage, état de l'installation électrique...).

C'est, en quelque sorte, l'équivalent du contrôle technique automobile en matière immobilière. Réalisés par un diagnostiqueur certifié, ces diagnostics, dont le coût est à votre charge, doivent être communiqués au futur acheteur.

## ASSOCIATION : CONCLURE UNE CONVENTION D'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

***Pouvons-nous faire signer à nos bénévoles une convention d'engagement bénévole afin qu'ils se sentent plus impliqués dans le fonctionnement et les activités de l'association ?***

Oui, mais n'oubliez pas que le bénévole donne de son temps gratuitement et librement au sein d'une association qu'il choisit. Autrement dit, il ne doit être ni rémunéré par l'association, ni soumis à un lien de subordination juridique.

Dès lors, il est important d'être très prudent sur le contenu de la convention passée entre un bénévole et une association ! En effet, que ce contrat soit appelé « convention d'engagement bénévole », « contrat de bénévolat » ou « convention d'engagements réciproques », il ne faudrait pas qu'il soit requalifié, par les tribunaux, en contrat de travail... Aussi, il ne doit pas contenir de clause prévoyant une contrepartie (en argent ou en nature) autre que le remboursement des frais que le bénévole peut éventuellement engager, ni de clause créant un lien de subordination (horaires et jours de présence obligatoires, durée de ses congés, contrôle de ses missions, sanctions disciplinaires en cas de faute...).

En pratique, la convention d'engagement bénévole peut prévoir, par exemple, que le bénévole doit respecter l'éthique de l'association, son fonctionnement et son règlement intérieur, s'impliquer dans les missions qui lui sont confiées, collaborer avec les dirigeants de l'association, ses autres bénévoles et, le cas échéant, ses salariés, respecter une obligation de réserve, etc. L'association, elle, peut s'engager à confier au bénévole des missions qui seront décrites dans la convention, à écouter ses suggestions, à faire un point régulier sur ses activités, etc.

## ÉLECTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

***Mon entreprise compte désormais 15 salariés et doit, pour la première fois, se doter d'un comité social et économique (CSE). Suis-je toutefois tenu d'organiser des élections professionnelles si aucun de mes salariés ne se porte candidat ?***

Avant toute chose, vous devez informer vos salariés de l'organisation des élections du CSE (affichage, courriel...). Si, dans les 30 jours qui suivent cette information, aucun salarié ne se porte candidat, vous êtes alors dispensé d'inviter les syndicats à négocier un protocole préélectoral.

Mais vous êtes quand même tenu d'organiser des élections (deux tours de scrutin) !

Et si, au final, le CSE n'a pas pu être mis en place, vous devez alors établir un procès-verbal de carence (Cerfa n° 15248\*05) et le transmettre au centre de traitement des élections professionnelles ([www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)) dans les 15 jours suivant les élections.



## SMIC : il est fixé à 11,65 € en 2024

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux horaire brut du Smic passe de 11,52 € à 11,65 €.**

En 2024, le Smic augmente de 1,13 %. Une hausse qui est donc limitée à la revalorisation légale sans « coup de pouce » du gouvernement.

Son taux horaire brut s'établit donc à 11,65 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, contre 11,52 € jusqu'alors.

Quant au Smic mensuel brut, il progresse d'environ 20 € en passant de 1 747,20 € à 1 766,92 €, pour

une durée de travail de 35 heures par semaine.

**Précision :** le montant brut du Smic mensuel est calculé selon la formule suivante :  $11,65 \times 35 \times 52/12 = 1\ 766,92 \text{ €}$ .

Sachant qu'à Mayotte, le montant horaire brut du Smic s'élève à 8,80 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit un montant mensuel brut égal à 1 334,67 € (pour une durée de travail de 35 h par semaine).

### Smic mensuel au 1<sup>er</sup> janvier 2024 en fonction de l'horaire hebdomadaire (1)

Horaire hebdomadaire	Nombre d'heures mensuelles	Montant brut du Smic (2)
35 H	151 2/3 H	1 766,92 €
36 H (3)	156 H	1 830,02 €
37 H (3)	160 1/3 H	1 893,13 €
38 H (3)	164 2/3 H	1 956,23 €
39 H (3)	169 H	2 019,33 €
40 H (3)	173 1/3 H	2 082,44 €
41 H (3)	177 2/3 H	2 145,54 €
42 H (3)	182 H	2 208,65 €
43 H (3)	186 1/3 H	2 271,75 €
44 H (4)	190 2/3 H	2 347,48 €

(1) Hors Mayotte ;

(2) Calculé par la rédaction ;

(3) Les 8 premières heures supplémentaires (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> incluse) sont majorées de 25 %, soit 14,5625 € de l'heure ;

(4) À partir de la 44<sup>e</sup> heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %, soit 17,475 € de l'heure.

## Du nouveau pour les cotisations sociales dues par les employeurs

**Les cotisations de Sécurité sociale à la charge des employeurs augmentent pour les rémunérations des salariés dues à compter**

**du 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Ce début d'année apporte des changements concernant les cotisations d'assurance vieillesse,



d'assurance maladie et d'allocations familiales dues par les employeurs sur les rémunérations de leurs salariés. Présentation.

## La cotisation d'assurance vieillesse

**Pour rappel, les rémunérations des salariés sont soumises à plusieurs cotisations d'assurance vieillesse :**

○ une cotisation dite « plafonnée » qui s'applique uniquement sur la partie de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale (3 864 € par mois en 2024) ;

○ une cotisation dite « déplafonnée » qui s'applique sur l'intégralité de la rémunération.

Et en ce début d'année, le taux de la cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée à la charge des employeurs augmente de 0,12 point. Ainsi, il passe de 1,90 % à 2,02 % pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**À noter :** cette hausse, destinée à financer la revalorisation des pensions minimales de retraites, est, en partie, compensée par la diminution de 0,09 point de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles.

## Les réductions des cotisations maladie et allocations familiales

Le taux de la cotisation d'assurance maladie due par les employeurs sur les rémunérations de leurs salariés s'élève à 13 %. Cependant, ce taux est abaissé à 7 % sur les rémunérations annuelles des salariés inférieures ou égales à 2,5 Smic.

De même, le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales, en principe fixé à 5,25 %, diminue à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.

Depuis 2021, l'inflation a entraîné plusieurs revalorisations successives du Smic (+ 12,39 % entre janvier 2021 et mai 2023) qui ont eu pour conséquence une

augmentation des plafonds de rémunération permettant d'appliquer la réduction des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales. Avec pour résultat une diminution du montant des cotisations entrant dans les caisses de la Sécurité sociale...

Face à cette situation, le gouvernement a décidé de figer ces plafonds avant d'éviter qu'ils n'augmentent en même temps que le Smic. Ainsi, c'est une valeur fixe, à savoir le montant du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure, qui sert désormais de référence.

**En conséquence, pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les plafonds annuels de rémunération à prendre en compte pour appliquer la réduction de cotisation sont :**

► pour la cotisation d'assurance maladie, 52 416 € calculé comme suit :  $2,5 \times 1\,820 \times 11,52$  € ;

► pour la cotisation d'allocations familiales, 73 382,40 € calculé comme suit :  $3,5 \times 1\,820 \times 11,52$  €.

Autrement dit, le taux de la cotisation d'assurance maladie diminue de 13 % à 7 % pour les rémunérations brutes annuelles inférieures ou égales à 52 416 € (soit 4 368 € par mois) et celui de la cotisation d'allocations familiales baisse de 5,25 % à 3,45 % pour celles inférieures ou égales à 73 382,40 € (soit 6 115,20 € par mois).

**Attention :** ces plafonds concernent un salarié à temps complet (durée légale de travail de 35 heures) présent dans l'entreprise pendant toute l'année civile. Ils doivent, le cas échéant, être adaptés à la situation du salarié (embauche ou départ en cours d'année, réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, travail à temps partiel, etc.).

Enfin, le gouvernement a prévu que les plafonds de rémunération applicables ne pourront pas diminuer en dessous de 2 fois le Smic en vigueur au cours de l'année concernée. Une mesure qui trouvera à s'appliquer dans quelques années sachant que, pour 2024, la valeur de deux Smic correspond à 42 406 €.





## Montant net social : son calcul évolue en 2024

**Le mode de calcul du montant net social, qui doit être mentionné sur le bulletin de paie, a été revu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, les bulletins de paie doivent mentionner le montant net social. Ce dernier constitue **le revenu que les allocataires doivent déclarer** pour que soient calculés notamment la prime d'activité ou le RSA. Son inscription sur le bulletin de paie vise à simplifier leurs démarches auprès des organismes sociaux.

**Nouveauté :** le montant net social doit être déclaré dans les déclarations sociales nominatives (DSN) transmises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, y compris pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie.

Le montant net social correspond à l'ensemble des sommes brutes liées aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs aux salariés duquel sont déduites les cotisations et contributions sociales obligatoires dues par les salariés.

### Quelles sont les sommes à prendre en compte ?

**Sont notamment inclus dans les sommes liées aux rémunérations et revenus de remplacement :**

- ▶ le montant brut des salaires et des primes de toute nature, y compris la prime de partage de la valeur ;
- ▶ le montant brut des heures supplémentaires, complémentaires et RTT monétisés ;
- ▶ les avantages en nature ou en espèces assujettis à cotisations ;
- ▶ les indemnités légales et complémentaires d'activité partielle ;
- ▶ les indemnités de rupture du contrat de travail ;
- ▶ les indemnités de congés payés (sauf celles versées par les caisses de congés payés).

**Exception :** ne doivent pas être inclus dans ce montant notamment les remboursements de frais professionnels dans la limite des plafonds d'exonération, les avantages en nature ou en espèces exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (nourriture, avantages tarifaires, activités sociales et culturelles du comité social et économique, par exemple), la cotisation patronale finançant la complémentaire « frais de santé » collective et obligatoire ainsi que l'intéressement et la participation placés sur des plans d'épargne.

Et nouveauté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, **les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) que l'employeur perçoit à la place du salarié en cas de subrogation doivent être intégrées au montant net social.** Les IJSS directement versées au salarié, elles, en demeurent exclues.

En outre, à compter de cette même date, les cotisations patronales finançant les garanties de protection sociale complémentaire (prévoyance et retraite supplémentaire) ne doivent plus être intégrées dans le montant net social (comme c'est déjà le cas pour la complémentaire « frais de santé »).

### Quelles sont les sommes à déduire ?

**Du montant total des sommes brutes liées aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs aux salariés, sont déduites :**

- toutes les cotisations et contributions sociales obligatoires légales et conventionnelles payées par les salariés ;
- les cotisations dues par les salariés au titre de la complémentaire collective et obligatoire « frais de santé ».
- ...et nouveauté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, doivent désormais être déduites toutes les cotisations salariales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire, qu'elles soient obligatoires ou facultatives (frais de santé, prévoyance et retraite supplémentaire).

## Employeurs de sapeurs-pompiers volontaires : réduction de cotisations

**Les employeurs qui rendent disponibles leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, d'une réduction de leurs cotisations patronales.**

Afin de renforcer la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires qui sont par ailleurs salariés, le gouvernement a instauré, du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026, une réduction de cotisations patronales pour leurs employeurs.

► soit avoir été recrutés par leur employeur entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026, s'ils étaient déjà sapeurs-pompiers volontaires lors de ce recrutement.

**Précision :** cette réduction est calculée après l'application, notamment, de la réduction générale de cotisations patronales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

### À quelles conditions ?

Pour permettre à leur employeur de bénéficier d'une exonération de cotisations sociales au titre d'une année civile, les sapeurs-pompiers volontaires doivent avoir réalisé, au cours de celle-ci, une mission opérationnelle concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril. En pratique, les employeurs doivent demander au service d'incendie et de secours une attestation en ce sens.

**En outre, ils doivent :**

► soit déjà faire partie des effectifs de l'employeur, puis devenir sapeurs-pompiers volontaires pour la première fois entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026 ;

### Quel est le montant de la réduction ?

La réduction porte sur certaines cotisations ou contributions à la charge de l'employeur : les cotisations de Sécurité sociale (maladie-maternité, retraite...), la cotisation d'allocations familiales, une quote-part de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, la contribution au Fonds national d'aide au logement, les cotisations de retraite complémentaire, la contribution solidarité autonomie et la contribution d'assurance chômage.

La réduction concerne tous les salariés mais elle s'applique uniquement sur les cotisations ou contributions dues sur la part de leur rémunération inférieure à 1,6 Smic (soit 2 827 € brut par mois en 2024).

**À savoir :** le montant de la réduction de cotisations et contributions est plafonné à 2 000 € par an et par salarié, sans pouvoir dépasser 10 000 € par an pour un même employeur.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### SUPPLÉMENTS DE PARTICIPATION ET D'INTÉRESSEMENT : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

Les juges viennent de préciser les conditions dans lesquelles les suppléments de participation et d'intéressement versés aux salariés sont exonérés de cotisations sociales.



Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place, par le biais d'un accord collectif, un dispositif de participation aux bénéfices au profit de leurs salariés. De manière facultative cette fois, elles peuvent également instaurer, toujours dans le cadre d'un accord collectif, un dispositif d'intéressement lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Et en cas de bénéfices importants réalisés par l'entreprise, le conseil d'administration, le directeur ou, en l'absence de tels organes, l'employeur peut décider de verser des suppléments de participation et d'intéressement aux salariés. Mais ces sommes doivent-elles faire l'objet d'accords spécifiques pour être exonérées de cotisations sociales, au même titre que les primes de participation et d'intéressement ?

Dans une affaire récente, une société avait, au titre de 3 années, versé des suppléments de participation et d'intéressement à ses salariés. Et ce, en vertu de protocoles d'accords de négociation annuelle sur les salaires (NAO) conclus au sein de la société. Dans le cadre d'un contrôle mené par l'Urssaf, la société s'était vu notifier un redressement l'invitant à régler les cotisations sociales liées à ces suppléments. Selon l'Urssaf, pour échapper aux cotisations sociales, le versement de ces suppléments aurait dû faire l'objet d'accords spécifiques ou d'avenants aux accords de participation et d'intéressement initiaux. De son côté, la société estimait que des accords spécifiques n'étaient pas nécessaires puisque les suppléments versés avaient été répartis entre les salariés conformément aux accords de participation et d'intéressement initiaux.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. S'agissant du supplément de participation, les juges ont indiqué qu'il aurait dû faire l'objet d'un accord spécifique, déposé auprès de la Dreets (anciennement la Direccte), dans la mesure où il a été instauré par le biais de la négociation collective (et non par le conseil d'administration, le directeur ou l'employeur). S'agissant de l'intéressement, ils ont affirmé que lorsqu'un accord de base a été conclu au sein de l'entreprise, la mise en œuvre d'un supplément d'intéressement ne peut intervenir que s'il existe un accord spécifique prévoyant les modalités

de répartition de ce supplément. Un accord qu'il convient également de déposer auprès de la Dreets.

Aussi, compte tenu de l'absence d'accords spécifiques sur les suppléments de participation et d'intéressement conclus au sein de la société, les sommes versées aux salariés ne pouvaient pas échapper aux cotisations sociales.

## **RÉMUNÉRATION VARIABLE : LES OBJECTIFS DOIVENT ÊTRE RÉDIGÉS EN FRANÇAIS !**

**Les objectifs liés à la rémunération variable d'un salarié ne lui sont pas opposables dès lors qu'ils sont rédigés en anglais. Et ce, même si l'anglais est la langue utilisée dans l'entreprise...**

Le Code du travail exige que tous les documents qui comportent des obligations pour les salariés ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour exécuter leur travail soient rédigés en français. Seules exceptions à ce principe : les documents reçus de l'étranger et ceux destinés à des étrangers. Et la règle vaut aussi pour le document qui fixe les objectifs liés à la rémunération variable des salariés, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié, qui exerçait les fonctions de chef de projet avant-vente ressources, avait saisi la justice en vue d'obtenir un rappel de rémunération. Il estimait en effet que les objectifs liés à sa rémunération variable, qui avaient été rédigés en anglais, ne lui étaient pas opposables. Et qu'il était donc en droit de percevoir l'intégralité de cette rémunération.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles n'a pas donné raison au salarié. Et pour cause, l'anglais était la langue utilisée au sein de l'entreprise, par ailleurs filiale d'une société américaine.

Mais pour la Cour de cassation, les objectifs liés à la rémunération variable d'un salarié, dès lors qu'ils ne sont pas rédigés en français, ne lui sont pas opposables. Sauf s'ils ont été reçus de l'étranger, ce que n'a pas constaté la cour d'appel. L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.



# Loi de finances pour 2024 : les principales mesures

**Parmi les principales mesures introduites par la loi de finances pour 2024 figurent l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation, le report de la fin de la CVAE et le nouveau calendrier d'application de la facturation électronique.**

Le désendettement de la France, la lutte contre l'inflation et la transition écologique sont les objectifs qui ont présidé à l'élaboration de la loi de finances pour 2024. Présentation des principales mesures introduites par cette loi, qui sont susceptibles d'impacter la fiscalité des particuliers et celle des professionnels.

## Indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation

Afin de préserver le pouvoir d'achat des Français, le barème de l'impôt sur les revenus de 2023, qui sera liquidé en 2024, est indexé sur l'inflation. Ainsi, les limites des différentes tranches de ce barème sont revalorisées de 4,8 %.

## Report de la fin de la CVAE

En lieu et place de sa suppression à partir de 2024, comme c'était initialement prévu, la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) est réduite progressivement, par quart, sur 3 ans, avant de disparaître définitivement en 2027.

**À noter :** la cotisation minimale de 63 € est supprimée dès 2024.

## Nouveau calendrier de déploiement de la facturation électronique

Vous le savez : les professionnels qui sont assujettis à la TVA seront bientôt tenus de recourir à la facturation électronique pour les transactions qu'ils réalisent entre eux, sur le territoire national. Ils

devront également transmettre leurs données de transactions (e-reporting) au titre des opérations qu'ils effectuent à destination des particuliers et/ou avec des fournisseurs ou des clients étrangers.

À ce titre, comme annoncé il y a quelques mois par les pouvoirs publics, l'obligation de réception des factures électroniques est officiellement reportée au 1<sup>er</sup> septembre 2026. Quant à l'entrée en vigueur des obligations d'émission des factures électroniques et d'e-reporting, elle aura lieu en deux étapes :

► le 1<sup>er</sup> septembre 2026 pour les grandes structures et les ETI ;

► le 1<sup>er</sup> septembre 2027 pour les PME.

**Précision :** ces nouvelles échéances pourront, si besoin, être repoussées d'un trimestre.

## Durcissement de la fiscalité des véhicules

À compter de 2024, le malus auto est alourdi avec un seuil de déclenchement abaissé de 123 à 118 g de CO<sub>2</sub>/km, et une dernière tranche du barème qui s'applique au-delà de 193 g/km pour un tarif de 60 000 € (contre 225 g/km et 50 000 € en 2023). En outre, son plafonnement à 50 % du prix d'achat du véhicule est supprimé. Enfin, le seuil de déclenchement du malus « au poids » est ramené de 1,8 à 1,6 tonne et un barème progressif est introduit.

Concernant les professionnels, le seuil de déclenchement de la taxe annuelle sur les émissions de CO<sub>2</sub> est réduit de 21 à 15 g/km. Et son barème, désormais déterminé par tranches (et non plus à partir du nombre exact de grammes de CO<sub>2</sub>/km), devient progressif, avec un durcissement sur 4 ans (soit jusqu'en 2027). Par ailleurs, la taxe annuelle sur l'ancienneté des véhicules sera remplacée, à compter de 2025, par une taxe sur les émissions de polluants atmosphériques, selon la catégorie Crit'Air du véhicule.

## Rémunérations des associés de SEL : quel régime fiscal ?

**À compter de l'imposition des revenus de 2024, les rémunérations allouées aux associés de société d'exercice libéral (SEL) à raison de l'exercice de leur activité libérale dans la société sont imposables dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux.**

L'administration fiscale considère désormais que les rémunérations allouées aux associés de société d'exercice libéral à raison de l'exercice de leur activité libérale dans la société (rémunérations dites « techniques ») sont imposables dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux (BNC), et non plus en traitements et salaires, sauf lorsqu'il existe un lien de subordination, caractérisant une activité salariée, entre l'associé et la Sel au titre de l'exer-

cice de sa profession.

Cette position s'applique, en principe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Toutefois, par tolérance, l'administration fiscale autorise les associés de Sel, qui n'ont pas été en mesure de se conformer aux nouvelles règles d'imposition dès cette date, à déclarer leurs rémunérations techniques de 2023 dans la catégorie des traitements et salaires.

En revanche, à compter de l'imposition des revenus de 2024, ces rémunérations techniques relèveront obligatoirement de la catégorie des BNC.

**À noter :** l'administration fiscale devrait prochainement apporter des précisions sur les incidences de ce changement de régime fiscal dans le Bulletin officiel des Finances publiques (Bofip).

## Recours hiérarchique après un contrôle fiscal : un nouveau délai à respecter !

**L'administration fiscale exige désormais que la demande de recours hiérarchique d'un contribuable en cas de désaccord sur le redressement envisagé à la suite d'un contrôle fiscal soit effectuée dans un délai précis.**

Les entreprises qui font l'objet d'une vérification ou d'un examen de comptabilité, ou encore les particuliers visés par un examen de situation fiscale personnelle, ont la possibilité de demander la saisine des supérieurs hiérarchiques du contrôleur, notamment lorsqu'ils sont en désaccord avec le redressement envisagé.

**À savoir :** ce recours est un droit prévu par la charte des droits et obligations du contribuable vérifié, qui s'impose à l'administration fiscale. Autrement dit, le refus de cette dernière d'y donner suite peut entraîner l'annulation du redressement.

À ce titre, l'administration fiscale vient de préciser, conformément à la position du Conseil d'État, que cette demande de recours hiérarchique ne peut être formulée qu'après la réponse qu'elle a apportée aux observations du contribuable sur la proposition de redressement.

**À noter :** la demande de recours hiérarchique ne peut donc pas intervenir après la réception de la proposition de redressement au risque d'être considérée comme prématurée.

Et l'administration ajoute que la demande de recours hiérarchique doit être réalisée dans un délai de 30 jours à compter de la réception de cette réponse. Jusqu'à présent, une telle demande n'était contrainte par aucun délai. Elle devait seulement être effectuée avant la mise en recouvrement du redressement.



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### IMPLANTATION EN ZFU D'UN PROFESSIONNEL LIBÉRAL : QUID D'UNE ACTIVITÉ NON SÉDENTAIRE ?

**Un professionnel libéral installé en ZFU peut bénéficier d'une exonération temporaire d'impôt sur les bénéfices, même s'il exerce une activité non sédentaire en dehors de cette zone, à condition toutefois d'y être réellement installé.**

Une exonération temporaire d'impôt sur les bénéfices peut s'appliquer, sous certaines conditions, aux activités professionnelles, notamment libérales, implantées dans une zone franche urbaine-territoire entrepreneur (ZFU-TE).

**Précision :** l'exonération est totale pendant 5 ans, puis dégressive pendant 3 ans (60 %, 40 %, 20 %). Le montant du bénéfice exonéré ne pouvant toutefois pas, en principe, excéder 50 000 € par période de 12 mois.

Pour bénéficier de cette exonération, le professionnel libéral doit, notamment, disposer, dans la ZFU, d'une implantation matérielle susceptible de générer des recettes et y exercer une activité effective. Sachant qu'il en va ainsi, en cas d'activité non

sédentaire réalisée en tout ou partie en dehors de la ZFU, s'il emploie au moins un salarié sédentaire à temps plein exerçant ses fonctions dans les locaux affectés à l'activité ou s'il réalise au moins 25 % de son chiffre d'affaires auprès de patients résidant dans la ZFU.

À ce titre, les juges ont récemment refusé le bénéfice de l'exonération à une infirmière libérale qui intervenait au domicile de ses patients et exerçait donc une activité non sédentaire. En effet, selon eux, son activité professionnelle n'était pas implantée en ZFU dès lors qu'elle n'exerçait pas effectivement son activité au sein de l'immeuble situé en ZFU dont elle avait loué une surface de 10 m<sup>2</sup> avec 8 autres infirmiers sans aucune modalité de partage entre eux. En outre, elle n'y disposait pas de moyens matériels d'exploitation nécessaires à son activité et n'y dispensait pas de soins. Enfin, elle ne démontrait pas y effectuer ses tâches administratives.

**À noter :** ce régime de faveur concerne les cabinets créés en ZFU-TE entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2023. Toutefois, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit de le proroger jusqu'à fin 2024.



# Aides « énergie » aux entreprises : mesures prévues pour 2024

**Les mesures qui avaient été prises pour aider les entreprises à faire face à leurs factures d'énergie sont reconduites en 2024, mais elles ont fait l'objet d'un certain nombre d'aménagements.**

Même si les prix de l'énergie ont sensiblement diminué au cours de ces derniers mois, les pouvoirs publics ont souhaité maintenir les dispositifs de soutien aux entreprises en la matière. Ces dispositifs sont toutefois aménagés. Voici ce qui est prévu pour 2024.

D'abord, signalons que le « **bouclier électrique** », dont bénéficiaient les entreprises de moins de 10 salariés, qui dégageaient un chiffre d'affaires (CA) ou qui présentaient un total de bilan inférieur à 2 M€ et qui disposaient d'un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA, n'est pas reconduit. Ce dispositif permettait de limiter la hausse des factures d'électricité à 15 %.

## L'amortisseur électricité maintenu et étendu pour les TPE/PME

En revanche, le dispositif, dit de l'« **amortisseur électrique** », est, quant à lui, reconduit en 2024. Il a pour objet de réduire le montant des factures d'électricité en prévoyant soit un certain plafond de prix (pour les TPE), soit une prise en charge d'une partie de la facture (pour les PME).

Comme auparavant, il est ouvert aux très petites entreprises (moins de 10 salariés, chiffre d'affaires, recettes ou bilan annuels inférieurs ou égaux à 2 M€) qui disposent d'un compteur électrique d'une puissance supérieure à 36 kVA. Mais, nouveauté, il est étendu à celles qui ont un compteur d'une puissance inférieure ou égale à 36 kVA et qui ne bénéficient donc plus du bouclier tarifaire (puisque'il a disparu). Mais attention, ce dispositif est réservé désormais aux entreprises qui ont signé leur contrat d'électricité avant le 30 juin 2023. Pour toutes ces entreprises, un

plafond de prix est prévu à hauteur de 280 €/MWh.

Les PME (moins de 250 salariés et CA annuel de 50 M€ maximum ou total de bilan de 43 M€ maximum) qui ont signé leur contrat d'électricité avant le 30 juin 2023 continueront également à bénéficier de l'amortisseur électricité en 2024, mais avec les aménagements suivants :

- leur facture sera couverte à hauteur de 75 % (et non plus de 50 % comme c'était le cas en 2023) des volumes consommés au-delà de 250 €/MWh (contre 180 € en 2023) ;
- le montant unitaire d'amortisseur ne sera plus plafonné au-delà d'un prix de l'électricité de 500 €/MWh.

**En pratique :** les entreprises qui ont bénéficié de l'amortisseur électricité (plafond de prix ou réduction du montant de la facture) en 2023 n'ont aucune démarche à effectuer pour continuer à en bénéficier en 2024. L'aide leur sera automatiquement appliquée par leur fournisseur. Quant aux entreprises nouvellement éligibles au dispositif, elles doivent envoyer une attestation d'éligibilité à leur fournisseur (attestation, en principe, disponible sur le site internet de ce dernier).

## L'aide « gaz et électricité » reconduite pour les grandes entreprises

Instaurée à l'intention des entreprises grandes consommatrices d'énergie, l'aide « gaz et électricité » a eu pour objet de compenser les surcoûts de dépenses de gaz et d'électricité auxquels ces entreprises ont dû faire face entre le 1<sup>er</sup> mars 2022 et le 31 décembre 2023.

Rappelons que cette aide était destinée aux entreprises dont les dépenses de gaz et/ou d'électricité ont représenté au moins 3 % de leur chiffre d'affaires réalisé en 2021 et qui ont subi une augmentation de plus de 50 % du prix d'achat d'électricité et/ou de gaz pendant la période au titre de



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

laquelle l'aide était demandée par rapport à une moyenne de prix sur l'année 2021.

**Cette aide se poursuivra en 2024. Elle sera réservée aux entreprises de taille intermédiaire :**

- ▶ qui ne seront pas éligibles à l'amortisseur électrique, ces deux aides n'étant donc plus cumulables ;
- ▶ qui supporteront des dépenses d'énergie en 2024 représentant plus de 3 % de leur chiffre d'affaires 2021 ;

- ▶ qui justifieront d'un excédent brut d'exploitation négatif ou en baisse par rapport à 2021 ;
- ▶ et qui auront signé leur contrat d'électricité avant le 30 juin 2023.

Pour ces entreprises, l'Etat prendra en charge 75 % de leur facture d'électricité au-delà de 300 €/MWh.

**Rappel :** les demandes pour bénéficier de cette aide doivent être effectuées en ligne sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).

## Planification écologique : le volet agricole

**Au nombre de sept, les grandes mesures agricoles prévues dans le cadre de la planification écologique ont été récemment présentées par le ministre de l'Agriculture.**

Le grand chantier de la planification écologique lancé par les pouvoirs publics pour baisser notablement les émissions de gaz à effet de serre, préserver la biodiversité et mieux gérer les ressources comprend un important volet agricole et agroalimentaire. À ce titre, une enveloppe de 1,3 milliard d'euros est prévue pour le ministère de l'Agriculture, dont 802 M€ pour le volet agricole et 500 M€ pour le volet forestier.

Concrètement, les mesures spécifiquement agricoles, qui seront déployées en 2024 pour répondre à ces objectifs écologiques, ont été récemment présentées par le ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. **Ces mesures sont au nombre de sept :**

- **un pacte en faveur de la haie**, pour soutenir la gestion durable et la plantation de haies (110 M€) ;
- **un plan protéines**, pour favoriser le développement des cultures riches en protéines, ainsi que des filières qui valorisent ces cultures, et pour soutenir la recherche et le développement en la matière, le but recherché étant de réduire la dépendance de l'alimentation des animaux aux importations (soja brésilien, par exemple) (100 M€) ;
- **le soutien à l'agriculture biologique**, pour appuyer la communication sur l'agriculture biolo-

gique et renforcer le Fonds avenir bio, qui participe à la structuration des filières (10 M€, qui viennent en complément des soutiens déjà déployés par ailleurs par le ministère) ;

- **le déploiement des diagnostics modulaires**, pour favoriser le renouvellement des générations en agriculture (32 M€) ;
- **l'instauration d'un fonds phyto**, en appui à la Stratégie Ecophyto 2030 en préparation, visant à inscrire la France dans la trajectoire des réductions des usages des produits phytosanitaires (250 M€, avec notamment 146 M€ dédié au PARSADA – Plan stratégique pour l'anticipation du potentiel retrait de substances actives au niveau européen et le développement de techniques alternatives pour la protection des cultures) ;
- **la décarbonation de l'agriculture et de la filière forestière**, pour soutenir l'investissement dans des matériels décarbonés ou moins émetteurs de gaz à effet de serre : engins agricoles et forestiers, serres, dispositifs de stockage et d'épandage des effluents d'élevage... (80 M€) ;
- **la mise en place d'un fonds en faveur de la souveraineté et des transitions**, pour soutenir le déploiement des projets alimentaires territoriaux, de certaines composantes du plan de souveraineté pour les fruits et légumes (dont la rénovation des vergers), ainsi que, plus globalement, des projets structurants pour les filières à l'échelle de leur territoire (220 M€).





## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### L'EX-ASSOCIÉ D'UNE SCP A-T-IL DROIT AUX DIVIDENDES ?

**Le professionnel qui s'est retiré d'une société civile professionnelle dans laquelle il était associé n'a pas droit aux dividendes dont la distribution est décidée alors qu'il n'avait plus la qualité d'associé.**

Les dividendes n'ont pas d'existence juridique avant l'approbation des comptes de l'exercice par l'assemblée générale des associés. Il en résulte que le droit aux dividendes appartient à ceux qui sont associés au jour de la décision de l'assemblée générale de distribuer tout ou partie des bénéfices réalisés au cours de l'exercice considéré.

Les juges viennent à nouveau d'appliquer ce principe dans l'affaire récente suivante. En 2007, l'un des deux associés (des chirurgiens) d'une société civile professionnelle (SCP) s'était retiré de la société. Quelques années plus tard, en 2016, l'associé restant avait tenu une assemblée générale au cours de laquelle il avait approuvé les comptes de plusieurs exercices, en l'occurrence les exercices allant de celui de la date du départ de son associé (2007) jusqu'à celui de la date du remboursement de ses parts sociales (2012). Lors de cette assemblée, il avait également décidé de la distribution, à son seul profit, des bénéfices réalisés pendant cette période (2007-2012), déduction faite de la part de son ex-associé correspondant à l'exercice 2007 (année du départ de ce dernier).

Estimant qu'il avait droit à la moitié des dividendes relatifs aux exercices allant jusqu'à la date de remboursement de ses parts sociales (2008-2012), ce dernier avait alors contesté cette décision. Mais il n'a pas obtenu gain de cause car la décision de distribuer des dividendes avait été prise à une date (2016) à laquelle il n'avait plus la qualité d'associé.

**À noter :** *rendue pour une SCP, cette décision peut s'appliquer aux autres formes de société.*

### ACTES ACCOMPLIS POUR LE COMPTE D'UNE SOCIÉTÉ EN FORMATION : DU NOUVEAU !

**La procédure de reprise des actes accomplis par les futurs associés pour le compte d'une société en formation est assouplie. La mention selon laquelle ces actes sont conclus « au nom » ou « pour le compte » de la société en formation n'est plus exigée.**

Lorsqu'elle est en cours de formation, une société n'a pas encore la personnalité morale car elle n'a pas encore d'existence juridique. Elle n'a donc pas la capacité juridique d'accomplir des actes tant qu'elle n'est pas immatriculée au Registre du commerce et des sociétés (RCS). Par conséquent, ce sont les futurs associés qui accomplissent les actes qui sont nécessaires à la création de la société et au démarrage de son activité (signature d'un bail, souscription d'un prêt...) pour le compte de celle-ci. Et ces actes doivent, une fois que la société est immatriculée au RCS, être repris par celle-ci. Ils sont alors réputés avoir été souscrits dès l'origine par la société.

À ce titre, jusqu'à maintenant, pour que la reprise de ces actes soit valable, il fallait que les futurs associés inscrivent expressément qu'ils étaient conclus « au nom » ou « pour le compte » de la société en formation. Et attention, les tribunaux considéraient que les actes qui ne comportaient pas cette mention précise ne pouvaient pas être repris.

La Cour de cassation vient d'assouplir sa position et n'exige plus ce formalisme rigoureux. Désormais, elle considère qu'il appartient au juge d'apprécier si, au regard des mentions figurant dans l'acte et aussi de l'ensemble des circonstances, la commune intention des parties n'était pas que l'acte fût conclu au nom ou pour le compte de la société en formation. Le fait de ne pas mentionner dans l'acte qu'il est conclu « au nom » ou « pour le compte » de la société n'est donc plus réhibitore.



## RÉGIMES FISCAUX DE FAVEUR POUR DÉPART À LA RETRAITE : QUID DU RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL ?

**Le gouvernement a précisé l'articulation des régimes fiscaux de faveur bénéficiant aux professionnels qui ont cédé leur entreprise pour partir à la retraite avec la réforme relevant l'âge légal de départ.**

Les entrepreneurs individuels et les dirigeants de PME qui cèdent, respectivement, leur activité ou leurs titres de société à l'occasion de leur départ à la retraite peuvent bénéficier, pour les premiers, d'une exonération, et pour les seconds, d'un abattement de 500 000 € sur les plus-values réalisées. Pour y avoir droit, plusieurs conditions doivent être réunies. Notamment, le chef d'entreprise doit faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans suivant ou précédant la cession.

Une condition qui ne pourra plus être satisfaite par certains d'entre eux ayant déjà cédé leur entreprise au 14 avril 2023, date de la promulgation de la loi relevant l'âge légal de départ à la retraite et allongeant la durée de cotisation pour une retraite à taux plein. Mais bonne nouvelle, le gouvernement autorise le maintien des régimes de faveur à la double condition que le chef d'entreprise :

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

---

## LE MINIMUM GARANTI EN HAUSSE EN 2024

**Le minimum garanti est fixé à 4,15 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Le minimum garanti intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, son montant s'établit à **4,15 €**, contre 4,01 € jusqu'alors.

L'avantage nourriture dans ces secteurs est donc évalué à 8,30 € par journée ou à 4,15 € pour un repas.

---

## LA COTISATION AGS EN AUGMENTATION EN 2024

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux de la cotisation AGS passera de 0,15 % à 0,20 %.**

L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, son taux s'établit à 0,15 %.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 27 novembre dernier, de faire passer ce taux de cotisation à 0,20 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Une mesure justifiée par la conjoncture économique française et la forte augmentation du nombre des défaillances d'entreprise et des interventions du régime de garantie des salaires. Ainsi, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2023, près de 140 000 salariés ont bénéficié de la garantie AGS, soit 65 % de plus par rapport à la même période de 2022, pour un montant de 1,5 milliard d'euros (contre 1,14 milliard d'euros pour toute l'année 2022).

**Rappel :** la cotisation AGS est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 15 456 € par mois en 2024.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## LE TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE PREMIER SEMESTRE 2024 ENCORE EN HAUSSE

Au 1<sup>er</sup> semestre 2024, le taux de l'intérêt légal s'établit à 5,07 % pour les créances dues aux professionnels, contre 4,22 % au semestre précédent.

Pour le premier semestre 2024, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- ▶ 8,01 % pour les créances dues aux particuliers ;
- ▶ 5,07 % pour les créances dues aux professionnels.

Il est donc en forte hausse par rapport au taux du 2<sup>e</sup> semestre 2023 (respectivement 6,82 % et 4,22 %).

**Rappel :** depuis quelques années, deux taux de l'intérêt légal coexistent : l'un pour les créances dues à des particuliers (plus précisément à des personnes physiques qui n'agissent pas pour des besoins professionnels), l'autre pour tous les autres cas, donc pour les créances dues à des professionnels. En outre, ces taux sont désormais actualisés chaque semestre, et non plus chaque année.

Ce taux sert à calculer, en l'absence de stipulations conventionnelles, les **intérêts de retard** dus en cas d'impayé par un débiteur après qu'il a été mis en demeure (donc 8,01 % d'intérêts de retard si le débiteur est un particulier et 5,07 % s'il s'agit d'un professionnel).

Il sert aussi à déterminer le taux minimal des **pénalités applicables entre professionnels** en cas de retard de paiement d'une facture. Ce dernier taux, qui doit être mentionné dans les conditions générales de vente, ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit à 15,21 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

---

## LE TRAFIC INTERNET DEVRAIT EXPLOSER D'ICI 2030

**Développement du streaming, expansion des réseaux mobiles, augmentation de la consommation de données... Une étude de la Fédération Française des Télécoms prédit une multiplication par 5 du trafic Internet en France d'ici à 2030.**

En 2020, le trafic Internet avait déjà connu une progression impressionnante de 50 %, passant de 18,4 Tbit/s fin 2019 à 27,7Tbits/s fin 2020. Une envolée due principalement aux confinements successifs et à l'accroissement de l'utilisation des services en ligne comme le streaming. Selon la Fédération française des télécoms (FFT), une croissance exponentielle du trafic Internet devrait intervenir dans les prochaines années, avec une augmentation moyenne de 21 % par an pour atteindre 1035 Go mensuels en 2030 contre environ 200 Go aujourd'hui.

Cette explosion est principalement alimentée par **l'augmentation de la consommation moyenne de données mobiles**, qui est passée de 11 Go par mois par personne en 2021 à 14,3 Go en 2022 (+26 %). Ce chiffre pourrait être multiplié par 6 et passer à 89 Go par mois par utilisateur d'ici 2030. Outre les changements dans les habitudes de consommation, cette augmentation s'explique par la popularité croissante des smartphones et l'amélioration des réseaux mobiles avec la 4G et la 5G. À ce titre, l'étude alerte sur la capacité des opérateurs qui, selon elle, ne seraient pas en mesure d'absorber une telle augmentation avec les infrastructures actuelles.

	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.