

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 - Site : www.joye.fr



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

**MARS
2024 N° 685**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 11

Salariés en CDD : cas d'un refus de CDI

Travailleurs indépendants : un nouveau calcul des cotisations sociales personnelles

Déclarations sociales nominatives : quand une anomalie est constatée

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Vehicules de tourisme : durcissement de la fiscalité

Pourboires : quels régimes social et fiscal en 2024 ?

Contrôle fiscal et lutte contre la fraude : renforcement en 2024

Associations luttant pour l'égalité femmes-hommes : réduction d'impôt

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 15 à 17

Tri des biodéchets : une obligation pour toutes les entreprises

Encadrement des promotions : dispense prolongée pour certains produits alimentaires

Défaillances d'entreprises : forte hausse en 2023

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 685 Mars 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 : mars 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 février 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2024.

• 5 mars 2024

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de février 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2024 versés au plus tard le 29 février 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 mars 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 mars sur demande).

• 12 mars 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 février 2024.

• 15 mars 2024

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 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 février 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 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 février 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2024 et de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) :

téléversement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le

30 novembre 2023 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :

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

LICENCIEMENT D'UNE SALARIÉE DE RETOUR D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ

Nous envisageons de licencier une salariée qui sera bientôt de retour d'un congé de maternité. Pouvons-nous d'ores et déjà lui faire parvenir la convocation à l'entretien préalable au licenciement ?

Surtout pas ! En effet, la salariée en congé de maternité bénéficie d'une protection dite « absolue » contre le licenciement. Son employeur ne peut donc pas lui notifier un licenciement pendant cette période, quel qu'en soit le motif. Et il ne peut pas non plus, pendant le congé de maternité, prendre des mesures préparatoires à son licenciement.

Autrement dit, vous ne pouvez pas envoyer à votre salariée en congé de maternité une lettre de convocation à un entretien préalable, et ce même si la date de cet entretien est fixée après son retour dans l'entreprise.

Attention : le licenciement prononcé dans de telles conditions serait déclaré nul par les tribunaux.

EXONÉRATION D'IMPÔT POUR LOCATION D'UNE PARTIE DE L'HABITATION PRINCIPALE

Je mets actuellement en location une chambre de ma résidence principale. J'ai entendu dire que l'exonération d'impôt dont je peux bénéficier à ce titre prendrait fin au 15 juillet prochain. Est-ce vrai ?

Effectivement, cette exonération d'impôt sur le revenu devait prendre fin au 15 juillet 2024. Mais ce ne sera finalement pas le cas !

En effet, la dernière loi de finances proroge le dispositif jusqu'au 31 décembre 2026. Pour rappel, il est subordonné au respect de plusieurs conditions. Ainsi, pour en bénéficier, le loyer que vous percevez ne doit pas dépasser certaines limites, fixées par l'administration fiscale, pour 2023, à 199 €/m² en Île-de-France et à 147 €/m² dans les autres régions.

En outre, les pièces doivent être louées meublées et constituer la résidence principale de votre locataire (ou sa résidence temporaire s'il est saisonnier). Les plafonds pour 2024 n'ont pas encore été communiqués.

VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ CARBURANT EN 2024

L'indemnité carburant de 100 €, qui avait été versée l'an dernier aux travailleurs qui perçoivent de faibles revenus, est-elle reconduite en 2024 ?

Dans son principe, l'indemnité carburant de 100 € est reconduite en 2024. Mais attention, elle ne sera versée que si le prix moyen du carburant dépasse un « seuil d'alerte ». Selon le ministre de l'Économie, ce seuil, qui n'est pas encore officiellement fixé, serait d'environ 1,95 € le litre. Le prix des carburants étant actuellement bien en deçà de ce seuil, le versement de l'indemnité carburant n'est donc pas à l'ordre du jour.

Rappelons que cette indemnité est destinée aux personnes (salariés, travailleurs indépendants...) qui utilisent leur véhicule pour se rendre au travail et qui perçoivent de faibles revenus. En 2023, elle était réservée à celles appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part au titre de 2021 n'excédait pas 14 700 €.



CHÈQUE-REPAS POUR LES BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS

Notre association fait bénéficier ses salariés de titres-restaurant et nous souhaitons mettre en place l'équivalent pour nos bénévoles. Comment procéder ?

C'est dans le cadre d'une assemblée générale que vous pouvez décider de distribuer des chèques-repas aux bénévoles ayant une activité régulière dans votre association. Chaque bénévole a droit à un chèque par repas compris dans son activité journalière, son montant ne pouvant dépasser 7,30 € en 2024.

Contrairement aux titres-restaurant, le coût des chèques-repas est entièrement pris en charge par votre association. Cette contribution étant exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales.

En pratique : vous pouvez vous procurer les chèques-repas auprès des émetteurs de titres-restaurant.

ASSOCIATIONS : DÉCLARATION DES ACTIONS DE REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

Notre association est inscrite depuis peu sur le répertoire numérique des représentants d'intérêts. Nous savons que nous devons bientôt faire une déclaration à ce titre. Mais pouvez-vous nous en dire plus ?

Les associations inscrites sur le répertoire des représentants d'intérêts qui ont clôturé leur exercice le 31 décembre 2023 doivent, avant le 31 mars 2024, déclarer le type d'actions de représentation d'intérêts conduites en 2023, le type de décisions publiques et les questions sur lesquelles ces actions ont porté, les catégories de responsables publics contactés ainsi que les moyens humains, matériels et financiers alloués à ces actions.

Cette déclaration s'effectue via le site <https://repertoire.hatvp.fr>.

Attention : ne pas communiquer ces informations est passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

DROIT DU COLOCATAIRE EXPLOITANT AU RENOUELEMENT DU BAIL RURAL

Notre exploitation agricole est composée d'un certain nombre de parcelles que nous louons, mon mari et moi, auprès de divers propriétaires. Lorsque mon mari, qui est plus âgé que moi, aura pris sa retraite, aurai-je droit au renouvellement des baux ?

Oui, la loi prévoit expressément qu'en cas de départ (divorce, retraite) de l'un des conjoints (ou de l'un des partenaires pacsés) cotitulaires du bail, celui qui poursuit seul l'exploitation a droit au renouvellement du bail. Le ou les bailleurs ne pourront donc pas, le moment venu, s'opposer au renouvellement au motif qu'en raison du départ en retraite de votre mari, le bail ne présenterait plus de garanties suffisantes pour eux.

En pratique, lorsque votre mari partira à la retraite, prenez soin, dans les 3 mois suivants, de demander à vos bailleurs, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, que le bail se poursuive à votre seul nom. Les bailleurs ne pouvant s'y opposer qu'en saisissant le tribunal paritaire des baux ruraux dans les 2 mois qui suivront.

Et attention, en cas de défaut d'accomplissement de cette obligation d'information, le bailleur serait en droit d'obtenir du juge qu'il prononce la résiliation du bail.

Salariés en CDD : cas d'un refus de CDI

De nouvelles obligations pèsent sur les employeurs lorsque l'un de leurs salariés, recruté en contrat à durée déterminée, refuse une proposition de contrat à durée indéterminée.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle procédure s'impose aux employeurs qui proposent un contrat à durée indéterminée (CDI) à un salarié déjà recruté dans l'entreprise en contrat à durée déterminée (CDD). Avec, à la clé, une nouvelle formalité à accomplir en cas de refus du salarié de signer le CDI.

Précision : *instaurées par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, ces nouveautés visent à limiter le droit aux allocations chômage des salariés qui refusent, à plusieurs reprises, de signer un CDI.*

Une proposition écrite...

L'employeur qui souhaite proposer un CDI à l'un de ses salariés en CDD doit lui transmettre cette proposition par écrit avant le terme de son contrat. Et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen donnant date certaine à la réception de la proposition.

Important : *cette procédure concerne les propositions de CDI permettant au salarié d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail.*

La proposition de CDI formulée par l'employeur doit préciser le délai de réflexion qui est accordé au salarié pour se décider. Sachant qu'aucun délai minimal n'est exigé par la loi, si ce n'est qu'il doit s'agir d'un délai raisonnable. Cette proposition doit, en outre, informer le salarié qu'une absence de réponse de sa part dans le délai imparti équivaut à un refus de signer le CDI.

... et une information à transmettre à France Travail

Le refus du salarié de donner une suite favorable à la proposition de CDI, ou son absence de réponse dans le délai imparti, doit faire l'objet d'une information auprès de FranceTravail (ex-Pôle emploi).

Et il appartient à l'employeur d'effectuer cette formalité, par voie dématérialisée, **via une plateforme dédiée.**

À noter : *l'information ainsi transmise à France Travail doit comporter un descriptif de l'emploi proposé ainsi que des éléments permettant de s'assurer que cet emploi respecte les conditions requises, à savoir un emploi identique ou similaire, une rémunération équivalente, etc. Et elle doit aussi mentionner le délai de réflexion accordé au salarié et la date de son refus de signer le CDI (ou la date d'expiration du délai de réflexion, en l'absence de réponse du salarié).*

Et attention, cette information doit être transmise à France Travail dans le mois qui suit le refus du salarié !

Travailleurs indépendants : un nouveau calcul des cotisations sociales personnelles

À compter de 2025, toutes les cotisations et contributions sociales personnelles dues par les travailleurs indépendants seront calculées

sur une assiette unique. Une mesure destinée notamment à augmenter leurs droits à retraite.



Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024, le gouvernement a souhaité réformer le système de calcul des cotisations et contributions sociales personnelles des travailleurs indépendants (artisans, commerçants et professionnels libéraux) afin, à la fois, de diminuer le montant dû au titre de la CSG-CRDS et d'augmenter leurs droits à retraite. Explications.

Une assiette unique et simplifiée à compter de 2025

Actuellement, la CSG-CRDS et les cotisations sociales (maladie-maternité, retraite, allocations familiales, etc.) dues par les travailleurs indépendants sont calculées sur deux assiettes différentes.

Ainsi, la CSG-CRDS est calculée sur une assiette composée du revenu professionnel du travailleur indépendant auquel sont ajoutées les cotisations sociales personnelles obligatoires. Les cotisations sociales sont, quant à elles, calculées sur le revenu professionnel retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu (donc duquel sont déduites les cotisations sociales personnelles). L'assiette de la CSG-CRDS est donc plus élevée que celle des cotisations sociales.

Ce système sera modifié pour les cotisations et contributions sociales dues par les travailleurs indépendants au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025. En effet, s'appliquera alors une assiette unique et simplifiée pour la CSG-CRDS et les cotisations sociales.

Quelle assiette ?

À compter de 2025, l'ensemble des cotisations et contributions sociales personnelles dues par les travailleurs indépendants sera calculé sur leur revenu professionnel auquel il sera appliqué un abattement au taux de 26 %.

Précision : *il découlera de ce changement une diminution du montant des contributions non créatrices de droits (CSG-CRDS) payé par les travailleurs indépendants et une augmentation des cotisations sociales génératrices de droits. Ce qui permettra notamment aux non-salariés d'acquérir plus de droits à la retraite.*

Pour les non-salariés relevant du régime des bénéficiaires non commerciaux (BNC) ou des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC), le revenu professionnel pris en compte correspondra à leur chiffre d'affaires après déduction de leurs charges professionnelles (hors cotisations et contributions sociales).

Pour les travailleurs indépendants exerçant dans une structure assujettie à l'impôt sur les sociétés, leur revenu professionnel correspondra aux sommes et avantages, en nature ou en argent, perçues pour l'exercice de leurs fonctions ainsi qu'à une part de leurs dividendes.

À savoir : *ce changement ne doit pas entraîner d'augmentation du montant des cotisations et contributions sociales dues par les travailleurs indépendants. En effet, les taux des cotisations sociales seront ajustés pour maintenir cette neutralité financière.*

Déclarations sociales nominatives : quand une anomalie est constatée

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle procédure s'applique aux anomalies constatées dans les déclarations sociales nominatives transmises par les employeurs.

Chaque mois, les employeurs ont l'obligation de transmettre une déclaration sociale nominative (DSN) destinée à informer les organismes de protection sociale de certaines données relatives à

leurs salariés et à calculer le montant des cotisations sociales à régler. Une DSN dont l'exhaustivité, la conformité et la cohérence font l'objet d'une vérification de la part des organismes qui en sont destinataires (Urssaf, MSA, Cnav, Agirc-Arrco, etc.). À ce titre, une nouvelle procédure de traitement des anomalies constatées dans les DSN s'applique depuis le 1^{er} janvier 2024. Explications.

Une anomalie dans la DSN...

Lorsqu'une anomalie est constatée dans l'une de ses DSN, l'employeur en est informé, dans son tableau de bord DSN, via un « compte-rendu métier », qui précise les données présentant cette anomalie et la nature de celle-ci. Y figurent aussi, le cas échéant, la correction proposée par l'organisme de protection sociale ainsi que le montant des cotisations et contributions sociales dues après la prise en compte de cette correction.

À ce stade, l'employeur est également informé qu'il doit, lors de la transmission de sa prochaine DSN, corriger ou contester de façon motivée l'anomalie constatée. Sachant que le délai imparti entre la notification de l'anomalie et sa correction ne doit pas être inférieur à 30 jours.

Exemple : lorsqu'une anomalie est notifiée à l'employeur le 20 février 2024, celle-ci doit être

corrigée ou contestée au plus tôt dans la DSN transmise le 5 ou le 15 avril 2024 (selon l'effectif de l'entreprise).

... non corrigée par l'employeur

► Lorsque l'employeur conteste de façon motivée une anomalie constatée dans l'une de ses DSN, l'Urssaf (ou la MSA) peut soit revoir sa copie, soit confirmer le constat d'anomalie. Dans cette dernière hypothèse, elle répond, de façon motivée, aux observations de l'employeur et met en recouvrement les cotisations et contributions restant dues par ce dernier, ainsi que les pénalités et majorations de retard correspondantes.

► Lorsque l'employeur ne corrige pas l'anomalie constatée ni ne la conteste, l'Urssaf (ou la MSA) procède elle-même à la correction de la DSN. L'employeur est alors informé de cette correction et de la mise en recouvrement des cotisations et contributions restant dues, ainsi que des pénalités et majorations de retard correspondantes.

À noter : lorsque la correction de l'anomalie aboutit à des sommes versées en trop par l'employeur, l'Urssaf (ou la MSA) l'informe des modalités de remboursement ou d'imputation de celles-ci.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

FORFAIT-JOURS : ATTENTION À LA CHARGE DE TRAVAIL DE VOS SALARIÉS !

L'employeur doit assurer un suivi régulier de la charge de travail des salariés en forfait-jours. Et il doit également, le cas échéant et en temps utile, mettre en place des mesures permettant de remédier à une surcharge de travail.

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les

mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Une obligation qui, pour les salariés soumis à un forfait-jours, passe par un suivi régulier de leur charge de travail. À ce titre, il revient à l'accord collectif permettant le recours au forfait-jours dans l'entreprise de fixer, entre autres, les conditions dans lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi de la charge de travail du salarié. Et ce, en prévoyant, par exemple, la tenue d'un entretien annuel individuel. Mais qu'en est-il lorsque l'employeur ne respecte pas

les garanties posées par l'accord ?

Dans une affaire récente, un salarié engagé en tant que directeur d'hôtel avait saisi la justice afin, notamment, de contester la validité de la convention de forfait-jours qu'il avait conclu avec son employeur en vertu de la convention collective des hôtels, cafés restaurants. Une convention prévoyant l'organisation d'un entretien annuel individuel portant notamment sur la charge de travail du salarié. Or, en 2018, son employeur n'avait pas organisé d'entretien, celui-ci ayant été décalé en 2019. Plus encore, le forfait-jours, initialement fixé à 217 jours, avait été dépassé d'environ une trentaine de jours pendant 3 années consécutives, impliquant une surcharge de travail du salarié. Une surcharge à laquelle son employeur n'avait pas tenté de remédier.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Limoges n'avait pas fait droit à la demande du salarié. Pour elle, le décalage, en 2019, de l'entretien individuel du salarié était justifié par des contraintes subies par la société, à savoir la démission de son directeur général en fin d'année 2018 et la prise de fonction d'un nouveau directeur en début d'année 2019. Par ailleurs, elle avait considéré que l'employeur avait été attentif à la charge de travail du salarié en compensant le dépassement du forfait-jours, soit en lui accordant des jours de récupération, soit en lui payant ce dépassement.

Mais pour la Cour de cassation, qui a notamment constaté que le salarié avait déjà, en 2017, alerté son employeur sur sa surcharge de travail, les contraintes invoquées par l'employeur ne légitimaient pas l'absence d'entretien individuel en 2018. S'agissant du dépassement du forfait-jours, elle a estimé que l'octroi de jours de récupération et le paiement de ce dépassement ne constituaient pas des mesures permettant de remédier en temps utile à la surcharge de travail du salarié. Pour les juges, l'employeur n'a pas respecté les garanties de l'accord collectif en matière de suivi de la charge de travail du salarié.

L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

À noter : lorsque l'employeur ne respecte pas les

garanties posées par la convention de forfait-jours quant au suivi régulier de la charge de travail du salarié, cette convention est sans effet. Le salarié est donc fondé à réclamer en justice le paiement d'heures supplémentaires.

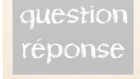
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : QUEL PÉRIMÈTRE POUR L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

L'employeur qui licencie un salarié pour motif économique doit tenter de le reclasser dans les autres entreprises du groupe, et ce même si elles œuvrent dans un autre secteur d'activité.

Avant de licencier un salarié pour motif économique, l'employeur a l'obligation de rechercher un poste de reclassement au sein de l'entreprise. Et lorsque celle-ci fait partie d'un groupe, le reclassement doit également être recherché dans les autres entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Et peu importe que ces entreprises appartiennent à un autre secteur d'activité, comme vient de le préciser la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié qui exerçait les fonctions de magasinier vendeur dans une entreprise de négoce avait été licencié pour motif économique. Il avait toutefois contesté son licenciement en justice estimant que son employeur avait failli à son obligation de reclassement. Et pour cause, ce dernier n'avait pas tenté de le reclasser dans les autres entreprises du groupe au motif qu'elles œuvraient dans un autre secteur d'activité, à savoir la réalisation de travaux.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Bordeaux avait donné raison à l'employeur. Pour elle, les autres entreprises du groupe ne faisaient pas partie du périmètre de l'obligation de reclassement de l'employeur dans la mesure où elles appartenaient à un autre secteur d'activité. Un secteur d'activité différent qui ne permettait pas d'établir la permutableté entre les membres du personnel de ces



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

entreprises et de l'entreprise de négoce.

Mais la Cour de cassation n'a pas validé ce raisonnement. Selon elle, l'obligation de reclassement s'étend aux autres entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du

personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité.

L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel qui auront la charge de déterminer si le salarié concerné pouvait être reclassé dans l'une des autres entreprises du groupe.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Véhicules de tourisme : durcissement de la fiscalité

La loi de finances pour 2024 durcit la fiscalité applicable aux véhicules de tourisme, tant à l'égard des particuliers que des professionnels, afin d'inciter au verdissement du parc automobile français.

Les taxes annuelles sur les véhicules de tourisme des professionnels et les malus automobiles à l'achat font l'objet d'un alourdissement dans le cadre de la loi de finances pour 2024.

Les taxes annuelles sur les véhicules

Les taxes annuelles dues par certains professionnels au titre des voitures thermiques et hybrides qu'ils utilisent pour leur activité sont alourdies.

Notamment, dès 2024, la taxe annuelle sur les émissions de CO₂ s'applique **dès 15 g/km** (norme WLTP) au lieu de 21 g/km. En outre, son barème, sera encore durci en 2025, 2026 et 2027, devient progressif, conduisant à une augmentation quasi systématique des tarifs.

Par ailleurs, la taxe annuelle sur l'ancienneté des véhicules est remplacée par une **taxe sur les émissions de polluants atmosphériques**, selon la catégorie Crit'Air du véhicule. Ainsi, le tarif est nul pour la catégorie E (véhicules électriques), de 100 € pour la catégorie 1 (véhicules thermiques à allumage commandé Euro 5 ou Euro 6) et de 500 € pour les autres catégories (véhicules les plus polluants).

Les malus automobiles à l'achat

Le malus écologique et le malus « au poids » dus lors de l'achat d'une voiture neuve polluante sont durcis à compter de 2024.

Le malus écologique se déclenche à **partir de 118 g de CO₂/km** (au lieu de 123), et la dernière tranche du barème 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.

Corrélativement, le seuil de taxation du malus au poids est ramené de 1,8 à 1,6 tonne et un barème progressif composé de 5 tranches est instauré. Désormais, son tarif varie entre 10 et 30 € par kg

pour la fraction du poids excédant 1,6 tonne, au lieu de 10 €/kg au-delà de 1,8 tonne.

À noter : le cumul de ces deux malus ne peut pas excéder 60 000 € en 2024.

Pourboires : quels régimes social et fiscal en 2024 ?

Les pourboires versés aux salariés continuent d'être exonérés d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales en 2024.

Pour soutenir le secteur de l'hôtellerie-restauration, lequel a été fortement impacté par la crise sanitaire liée au Covid-19, la loi de finances pour 2022 avait instauré une exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales sur les pourboires versés aux salariés. Et ce, au titre des années 2022 et 2023. Bonne nouvelle, cette mesure est reconduite pour l'année 2024 !

À quelles conditions ?

Bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales les pourboires versés volontairement, directement ou par l'entremise de l'employeur, aux salariés en contact avec la clientèle.

À noter : cette mesure concerne tous les secteurs d'activité dans lesquels des pourboires peuvent être volontairement versés aux salariés (hôtellerie, restauration, coiffure, esthétique, tourisme, etc.). Elle ne vise pas les sommes automatiquement incluses dans la note présentée au client (pourcentage-service).

Mais attention, ces exonérations concernent uniquement les salariés dont la rémunération n'excède pas 1,6 fois le Smic mensuel (soit, depuis le 1^{er} janvier 2024, environ 2 827 € pour 35 heures de travail par semaine).

Précision : les pourboires versés aux salariés sont exonérés des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y compris CSG-CRDS, versement mobilité, contribution formation, taxe d'apprentissage, etc.).

L'effet de ces exonérations doit faire l'objet d'une évaluation au cours de l'année 2024 en vue de leur éventuelle pérennisation...

Contrôle fiscal et lutte contre la fraude : renforcement en 2024

Conformément aux annonces du gouvernement faites au printemps dernier, la loi de finances pour 2024 renforce le contrôle fiscal et la lutte contre la fraude.

Plusieurs mesures de la loi de finances pour 2024 visent à renforcer l'action du gouvernement en matière de contrôle fiscal et de lutte contre la fraude.

Une vérification de comptabilité délocalisée

En principe, une vérification de comptabilité doit avoir lieu sur place, c'est-à-dire dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, les juges admettent qu'elle puisse se dérouler en dehors de ces locaux, à l'endroit où se trouve la comptabilité, à la demande de l'entre-



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

prise, dès lors qu'il y a un accord avec le vérificateur.

Pour les contrôles engagés à compter du 1^{er} janvier 2024 et pour ceux déjà en cours à cette date, l'administration fiscale peut désormais, elle aussi, prendre l'initiative d'une telle délocalisation. Ainsi, la vérification de comptabilité peut se tenir ou se poursuivre en dehors des locaux de l'entreprise, dans tout autre lieu déterminé en accord avec cette dernière. À défaut d'accord, l'administration peut effectuer le contrôle dans ses propres locaux.

À savoir : cette possibilité de délocalisation est également prévue pour les contrôles sur place des reçus pour dons émis par les associations.

Un délit de mise à disposition de schémas fiscaux frauduleux

La mise à la disposition de tiers de certains moyens, services, actes ou instruments (ouverture de comptes à l'étranger, notamment) leur permettant d'échapper frauduleusement à leurs obligations fiscales constitue désormais un délit. Cette mesure s'applique aux infractions commises à compter du 1^{er} janvier 2024.

Important : ce délit est puni, en principe, de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 250 000 €

pour une personne physique. L'amende étant multipliée par 5 s'il s'agit d'une personne morale.

Un durcissement du contrôle des prix de transfert

L'obligation pesant sur les sociétés de tenir une documentation des prix de transfert est élargie par un abaissement de son seuil de déclenchement pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2024. Désormais, elle concerne, notamment, les sociétés dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes ou l'actif brut au bilan est au moins égal à 150 M€ (au lieu de 400 M€ auparavant). En outre, le montant minimal de l'amende pour défaut de présentation de cette documentation, jusqu'alors fixé à 10 000 €, est relevé à 50 000 € pour les infractions commises à compter du 1^{er} janvier 2024. Enfin, la documentation présentée par l'entreprise devient opposable pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2024. C'est-à-dire qu'en cas d'écart entre les prix effectivement pratiqués par l'entreprise et les prix qui auraient été calculés en application de la documentation, un transfert indirect de bénéfice est présumé. À charge, donc, pour l'entreprise de démontrer le contraire.

Associations luttant pour l'égalité femmes-hommes : réduction d'impôt

Les dons consentis à des associations concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes ouvrent désormais droit à une réduction d'impôt.

Les dons consentis en faveur de certaines associations ouvrent droit à une réduction d'impôt pour les donateurs, qu'il s'agisse de particuliers ou de professionnels.

Ainsi, les particuliers bénéficient d'une réduction d'impôt sur le revenu au taux, en principe, de 66

% des sommes versées prises en compte dans la limite de 20 % de leur revenu. Les entreprises bénéficient, quant à elles, d'une réduction d'impôt sur le revenu ou sur les sociétés correspondant à 60 % du montant des versements, retenu dans la limite de 20 000 € ou de 0,5 % du chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise lorsque ce dernier montant est plus élevé. Le taux de cet avantage fiscal étant, sauf exceptions, abaissé de 60 à 40 % pour la fraction des dons supérieure à 2 M€.



Rappel : sont notamment éligibles à la réduction d'impôt les dons consentis auprès d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

La loi de finances pour 2024 a complété la liste des organismes éligibles. Ainsi, ouvrent droit à la réduction d'impôt les dons consentis depuis le 1^{er} janvier 2023, par des particuliers ou des entreprises, au profit d'associations concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

ERREUR DE TAUX DE TVA : QUI EST REDEVABLE DE LA DIFFÉRENCE ?

Lorsqu'un professionnel facture par erreur la TVA à un taux réduit, il ne peut pas réclamer à son client un complément de taxe, sauf accord de ce dernier.

Lorsqu'un professionnel facture par erreur la TVA à un taux réduit, il ne peut pas réclamer à son client un complément de taxe, sauf si ce dernier en est d'accord ou si l'attestation fiscale remise par le client est inexacte de son fait.

Précision : le bénéfice du taux réduit de TVA pour certains travaux réalisés dans les logements est subordonné à la remise par le client d'une attestation mentionnant que les conditions d'application de ce taux sont remplies (locaux achevés depuis plus de 2 ans, locaux affectés à l'habitation, etc.).

C'est ce que vient de juger la Cour de cassation dans

une affaire où un artisan avait réalisé des travaux de reconstruction dans une maison endommagée par un incendie. À ce titre, il avait facturé des travaux de démolition et de déblaiement au taux réduit de TVA, au lieu d'appliquer le taux normal. S'apercevant ensuite de son erreur, l'artisan avait alors réclaté à son client le différentiel de TVA entre le taux normal et le taux réduit. Mais ce dernier avait refusé de payer, estimant que l'entrepreneur devait prendre à sa charge le complément de taxe en sa qualité de collecteur de l'impôt et de professionnel.

La Cour de cassation lui a donné raison dans la mesure où aucun accord n'avait été conclu entre l'artisan et son client pour le versement d'un complément de TVA et que le client n'avait pas remis une attestation fiscale erronée quant à la nature des travaux soumis au taux réduit.

À noter : actuellement, le taux normal de TVA est fixé, en principe, à 20 % et le taux réduit à 5,5 % ou à 10 %.



Tri des biodéchets : une obligation pour toutes les entreprises

Depuis le 1^{er} janvier dernier, toutes les entreprises sont tenues de trier leurs biodéchets à la source pour les valoriser.

Depuis le 1^{er} janvier dernier, l'obligation de trier à la source les biodéchets est généralisée à toutes les entreprises. Prévue par la loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, cette obligation s'imposait jusqu'alors seulement à celles produisant plus de 5 tonnes de biodéchets par an. Les particuliers sont également astreints à cette obligation.

Précision : les biodéchets sont les déchets alimentaires ou de cuisine provenant des ménages, des restaurants, des cantines, des traiteurs, du commerce de gros, des magasins de vente au détail, mais aussi des bureaux, ainsi que les « déchets verts » issus de l'entretien des parcs et jardins (feuilles, tontes de pelouse, tailles de haies, etc.).

Concrètement, les entreprises sont désormais tenues de mettre en place des solutions pour séparer leurs biodéchets des autres déchets. Ces biodéchets ont vocation ensuite à être valorisés, soit par la voie du compostage soit par celle

de la collecte séparée, pour en faire du compost ou du biogaz par méthanisation.

S'agissant du compostage, qui permet, comme son nom l'indique, de transformer les biodéchets en compost, il peut se faire, si possible, sur place dès lors que l'entreprise dispose d'un espace extérieur lui permettant d'installer un bac ou un chalet destiné à cet usage et que le volume de biodéchets à traiter n'est pas trop important.

Quant à la collecte séparée, elle consiste à mettre les biodéchets dans un bac dédié, propre à l'entreprise ou partagé avec d'autres établissements, qui sera ramassé régulièrement soit par la collectivité locale si elle assure ce service auprès des entreprises, soit par un prestataire.

Attention : l'entreprise qui ne respecte pas l'obligation de trier ses biodéchets est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 750 € pour une entreprise individuelle et jusqu'à 3 750 € pour une société (contravention de 4^e classe). Les autorités compétentes étant susceptibles d'organiser des contrôles pour vérifier la bonne application du tri à la source.

Encadrement des promotions : dispense prolongée pour certains produits alimentaires

Le foie gras, les chocolats, les champignons, les escargots et les volailles de Noël seront exclus du dispositif d'encadrement des promotions sur les denrées alimentaires jusqu'au 1^{er} mars 2026.

Instauré temporairement par la loi Agriculture et Alimentation du 30 octobre 2018 et prolongé jusqu'au 15 avril 2026, le dispositif d'encadrement des promotions sur les denrées alimentaires ne s'applique pas à certains produits saisonniers marqués, c'est-à-dire à

ceux dont plus de la moitié des ventes de l'année est concentrée sur une durée de 12 semaines au plus.

Précision : cette dérogation est subordonnée à une demande motivée émanant d'une organisation professionnelle ou de l'interprofession représentative des denrées concernées.

Rappelons que bénéficient de cette dérogation les dindes de Noël, les oies, les chapons, les mini chapons, les poulardes et les chapons de pintade ainsi que les chocolats de Noël et de Pâques, le



foie gras, les champignons sylvestres, en conserve, surgelés ou déshydratés et les escargots préparés en conserve, surgelés ou frais.

Cette dérogation, qui était prévue jusqu'au 1^{er} mars 2023, a été reconduite pour 3 années supplémentaires et s'appliquera donc **jusqu'au 1^{er} mars 2026**.

Rappel du dispositif d'encadrement des promotions

À titre expérimental, depuis le 1^{er} janvier 2019, les avantages promotionnels, immédiats ou différés, ayant pour effet de réduire le prix de vente au consommateur des denrées alimentaires ou des produits destinés

à l'alimentation des animaux de compagnie, sont encadrées tant en valeur qu'en volume.

Rappel : cette mesure, ainsi que celle relative au relèvement du seuil de revente à perte de 10 % des denrées alimentaires, ont pour objectif de permettre de garantir une plus juste rémunération aux producteurs et donc d'améliorer leurs revenus.

Ainsi, les promotions sur ces produits ne peuvent pas être supérieures à 34 % du prix de vente au consommateur. Elles sont également limitées à 25 % en volume. Plus précisément, elles ne peuvent pas dépasser 25 % du montant du chiffre d'affaires prévisionnel ou du volume prévisionnel défini dans la convention conclue entre le fournisseur et le distributeur.

Défaillances d'entreprises : forte hausse en 2023

Après avoir chuté de 40 % entre 2020 et 2022, les défaillances d'entreprises sont repartiées à la hausse en 2023. Leur nombre a atteint 56 601, soit 8 % de plus qu'en 2019.

Si le « quoi qu'il en coûte » a permis à de nombreuses entreprises de passer le cap de la crise sanitaire et de ses périodes de confinement, la fin des aides et l'environnement économique chaotique de 2023 ont fait repartir le nombre de procédures de redressement ou de liquidation à la hausse. Selon la dernière étude de BPCE, pas moins de 56 601 défaillances d'entreprises ont ainsi été enregistrées en 2023. Pour rappel, leur nombre était de 52 329 en 2019, dernière année de référence avant que le soutien massif de l'État ne vienne artificiellement en faire chuter le nombre (42 099 en 2022, 26 060 en 2021 et 32 455 en 2020). Une hausse de 8 % par rapport à 2019 que les spécialistes de BPCE attribuent à un effet de rattrapage, mais aussi à une année 2023 marquée par une très faible croissance économique (+0,9 % selon l'Insee), une hausse des coûts, notamment de financement (provoquée par la flambée des taux initiée par les banques centrales pour contrer l'inflation), mais aussi les remboursements de PGE et des dettes Urssaf.

Les grosses PME en première ligne

Contre toute attente, les plus petites structures, celles employant moins de 3 salariés ont été les moins touchées par la hausse du nombre de défaillances. L'augmentation n'est ici que de 2 % alors qu'elle atteint 44 % pour les entreprises de plus de 100 salariés. 197 PME-ETI ont ainsi été concernées par une procédure de redressement ou de liquidation l'an dernier. Un plus haut historique depuis la crise financière de 2008 qui se traduit par un nombre très élevé d'emplois menacés : 240 000, soit 27 % de plus qu'en 2019.

En termes de secteur, l'étude note une forte corrélation entre la dégradation de l'environnement économique observée en 2023 (produits frappés par l'inflation, hausse des taux, prudence des consommateurs...) et les défaillances. Les transports routiers de marchandises, les activités financières et d'assurance, l'immobilier ou encore la restauration ont particulièrement souffert. Le repli de la consommation des ménages a également entraîné un sursaut des défaillances dans le commerce alimentaire, la vente automobile ou encore les services aux particuliers (salons de coiffure, soins de beauté et corporels...). On remarque également, sur la toute fin 2023, une aggravation des défaillances frappant les entreprises du bâtiment.



Vers une nouvelle hausse en 2024

Selon la BPCE, « en 2024, les défaillances d'entreprises devraient à nouveau progresser et pourraient atteindre 62 000 évènements (+10 % par rapport à 2023) ». Compte tenu du maintien des taux d'intérêt élevés et de la prudence des ménages, l'immobilier, la construction et la restauration devraient connaître une dégradation de leur situation. Sous l'effet de

l'érosion des marges et des mutations à l'œuvre (arrivée des intelligences artificielles), le nombre de défaillances dans les services aux entreprises pourrait également s'accroître. En revanche, compte tenu du reflux de l'inflation attendu, le commerce de détail, l'agroalimentaire et les services aux personnes pourraient être moins affectés en 2024.

Ces 62 000 défaillances devraient menacer 250 000 emplois cette année, estime la BPCE.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

VENDEURS PROFESSIONNELS : GARE AU MANQUE D'INFORMATIONS DONNÉES AUX CONSOMMATEURS !

Lorsqu'un vendeur professionnel s'abstient de donner à un consommateur des informations portant sur des éléments essentiels du contrat, ce dernier est en droit d'obtenir l'annulation de sa commande en invoquant un vice du consentement.

Avant de conclure un contrat avec un consommateur, le vendeur professionnel doit lui communiquer, de manière lisible et compréhensible, les informations suivantes :

- ▶ les caractéristiques essentielles du bien ou du service ;
- ▶ le prix ;
- ▶ en l'absence d'exécution immédiate du contrat, la date ou le délai auquel il s'engage à délivrer le bien ou à exécuter le service ;
- ▶ les informations relatives à son identité ;
- ▶ l'existence et les modalités de mise en œuvre des garanties légales, notamment la garantie légale de conformité et la garantie légale des vices cachés, et des éventuelles garanties commerciales ;
- ▶ la possibilité de recourir à un médiateur de la consommation.

Et attention, le défaut de délivrance de ces informations est susceptible d'entraîner l'annulation du contrat au cas où le consentement du consommateur

aurait été vicié. C'est ce que les juges ont décidé dans l'affaire récente suivante.

Lors d'une foire, un particulier avait conclu avec une société un contrat portant sur l'achat, l'installation et la mise en service de panneaux photovoltaïques. Comme le bon de commande ne mentionnait pas toutes les informations requises, à savoir ni les caractéristiques des panneaux, ni les délais de livraison et d'installation, ce particulier avait demandé en justice l'annulation de la vente ainsi qu'une indemnisation.

Le vendeur avait contesté cette demande, faisant valoir que le défaut d'informations précontractuelles au consommateur n'est pas sanctionné par la loi par la nullité du contrat. Et que ce manque d'informations ne peut entraîner l'annulation du contrat que si ces informations portent sur des éléments déterminants pour le consentement du client.

Mais les juges ont écarté cet argument. Pour eux, le manquement du vendeur à ses obligations d'informations précontractuelles entraîne l'annulation du contrat dès lors qu'il porte sur des éléments essentiels du contrat. En l'occurrence, puisque des éléments essentiels du contrat, à savoir les caractéristiques essentielles des produits achetés ainsi que le délai de livraison et d'installation de ces produits, n'étaient pas précisément mentionnés sur le bon de commande, les juges ont considéré que le consentement du consommateur avait nécessairement été vicié, ce qui justifiait l'annulation du contrat. Donc, en résumé : **omission d'éléments essentiels = annulation du contrat !**

DES FICHES PRATIQUES SUR LE CHIFFREMENT ET LA SÉCURITÉ DES DONNÉES EN CLOUD

Pour accompagner les entreprises qui s'interrogent sur les offres concernant l'informatique en nuage (cloud), la CNIL propose deux premières fiches sur le recours au chiffrement et l'utilisation d'outils de sécurité et de performance.

Les entreprises doivent obligatoirement sécuriser la gestion des données personnelles qu'elles récupèrent, sous peine de sanctions prononcées par la CNIL. En 2022, près d'un tiers des sanctions ont été prononcées par la CNIL pour des manquements à cette obligation. Or, de plus en plus d'entreprises font appel à des fournisseurs de solutions informatiques en nuage (cloud), ce qui ne les exonère pas de cette obligation.

Elles sont donc amenées à s'interroger face aux nombreuses offres existantes sur le marché avec des prestations différentes. Pour les aider dans leur choix et leur permettre de trouver l'approche en matière de sécurité la plus adaptée à leurs besoins, la CNIL vient de publier **deux fiches de conseils**.

► **La première fiche** est consacrée au chiffrement des données sur le cloud. Elle détaille les différents types de chiffrement (chiffrement au repos, chiffrement en transit, chiffrement en traitement, chiffrement de bout en bout...) et indique pour chacun les enjeux et problématiques spécifiques.

► **La deuxième fiche** s'intéresse aux outils pour sécuriser un service cloud. Sont ainsi passés en revue les différents produits de sécurité nécessaires pour sécuriser un service cloud, avec les points de vigilance pour ces différents produits.

D'autres fiches devraient suivre, toujours dans l'objectif de donner des clés de compréhension aux entreprises pour mieux choisir leurs solutions numériques.

TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS : CRÉATION D'UNE PENSION D'ORPHELIN

Les enfants des travailleurs indépendants et des non-salariés agricoles bénéficient désormais d'une pension d'orphelin.

Désormais, les enfants des non-salariés agricoles, des artisans, des commerçants et des professionnels libéraux non réglementés dont les deux parents sont décédés bénéficient d'une pension d'orphelin.

À noter : pour les professions libérales réglementées, ce sont les caisses professionnelles (CAVP, CARPV, CARPIMKO, CAVOM, etc.) qui fixent les règles relatives aux pensions accordées aux orphelins.

Le montant de la pension d'orphelin est égal à 54 % de la pension de retraite dont bénéficiait ou aurait bénéficié la personne décédée, sans pouvoir être inférieur à 100 € brut mensuels.

La pension est versée aux orphelins jusqu'à l'âge de 21 ans ou, pour ceux dont les revenus mensuels ne dépassent pas 55 % du Smic (soit 6,41 € de l'heure), jusqu'à l'âge de 25 ans.

En pratique : l'orphelin doit adresser sa demande de pension aux caisses de retraite dont dépendaient ses parents décédés.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

VERSEMENT MOBILITÉ : UNE AUGMENTATION EN ÎLE-DE-FRANCE !

Le taux du versement mobilité applicable aux entreprises situées à Paris et dans la petite couronne d'Île-de-France passe à 3,20 % à compter du 1^{er} février 2024.

Le versement mobilité est une contribution mise à la charge des employeurs d'au moins 11 salariés destinée au financement des transports en commun. Le taux de cette contribution variant selon la zone d'implantation de l'entreprise. Et à compter du 1^{er} février 2024, le taux du versement mobilité augmente dans la commune de Paris et dans la petite couronne d'Île-de-France.

En Île-de-France, les taux du versement mobilité sont fixés par l'établissement Île-de-France Mobilités dans les limites prévues par la loi. À ce titre, la loi de finances pour 2024 a porté, de 2,95 à 3,20 %, le plafond du taux du versement mobilité applicable à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

À l'occasion d'un conseil d'administration exceptionnel, qui s'est tenu en décembre dernier, Île-de-France Mobilités a retenu ce taux plafond de 3,20 %. Aussi, ce taux s'applique, à compter du 1^{er} février 2024, aux entreprises situées à Paris et dans la petite couronne d'Île-de-France.

Précision : l'augmentation de ce taux résulte, notamment, de l'évolution de l'offre de transport en Île-de-France avec la mise en place de nouvelles lignes, dont le Grand Paris Express, et l'organisation des Jeux olympiques.

UN SIMULATEUR POUR RECALCULER LE DPE DE VOTRE LOGEMENT

Suite à la réforme (en cours) du DPE, l'Ademe met à disposition, sur son site internet, un simulateur permettant de connaître la nouvelle étiquette énergétique de son logement.

Récemment, le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Christophe Béchu, a annoncé une série de mesures visant à simplifier certaines démarches dans le secteur du logement. Parmi ces mesures, le diagnostic de performance énergétique (DPE) devrait être corrigé afin d'éviter des biais de calcul. Sont notamment impactés par ces biais les logements de petite surface (moins de 40 m²). Le ministre explique que, par exemple, « plus la surface d'un logement est petite, plus la part de l'eau chaude sanitaire pèse sur son classement, sans lien réel avec le nombre d'occupants ». En pratique, cela aboutit à ce que « plus de 27 % des très petits logements soient considérés comme des passoires, ce qui ne reflète pas la réalité ».

Pour pallier cette situation, un arrêté modifiant les étiquettes DPE est attendu prochainement pour une application au 1^{er} juillet 2024. Sachant qu'il est possible dès à présent de réaliser une simulation sur le site de l'Ademe pour connaître la nouvelle étiquette énergétique de son logement.

Pour ce faire, il suffit de se munir de son numéro d'enregistrement ADEME (qui figure généralement en première page du rapport d'expertise du diagnostiqueur) et de le renseigner dans la zone « Trouver un DPE ou un Audit », puis de valider. La nouvelle étiquette devrait apparaître.

À noter : à partir du 1^{er} juillet 2024, ce même site internet permettra de générer une nouvelle attestation qui viendra remplacer officiellement l'étiquette du DPE actuel des logements concernés par cette mise à jour.

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	2,02 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,20 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
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 ⁽⁸⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	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.