

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**JUN**  
**2024** N° 688



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Calcul des congés payés : désormais les arrêts de travail comptent !

Travailleurs non-salariés : déclaration de revenus et télécorrection des données sociales

Contrats de professionnalisation : suppression de l'aide à l'embauche exceptionnelle

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 10 à 15**

Acomptes de CET : il faut les payer avant le 17 juin 2024 !

Véhicules utilitaires :

de nouveaux avantages fiscaux pour les véhicules d'entreprise peu polluants

TVA sur les frais d'hébergement et de restaurant : règles de déduction

Mécénat de compétences dans les associations : des mesures pour le développer

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Nouvelles mentions obligatoires sur les factures : report confirmé

Troubles anormaux de voisinage : une meilleure protection pour les professionnels

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## ENCART

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 688 Juin 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 :** juin 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 mai 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mai 2024.

## • 5 juin 2024

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de mai 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2024 versés au plus tard le 31 mai 2024 ainsi que 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 juin 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 juin sur demande).

## • 6 juin 2024

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2023 (y compris les données sociales issues de l'ancienne déclaration sociale des indépendants) et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 55 à 974/976.

## • 12 juin 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 mai 2024.

## • 14 juin 2024

Déclaration n° 3350 et paiement de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) 2024 et, le cas échéant, de l'acompte relatif à la taxe 2025.



## • 15 juin 2024

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

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 29 février 2024** : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS)** : télèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

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

**Assujettis à la cotisation foncière des entreprises (CFE)** : télèglement, le cas échéant, de l'acompte de CFE 2024 (sauf mensualisation ou prélèvement à l'échéance).

**Assujettis à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)** : télèglement, le cas échéant, du premier acompte de CVAE 2024 avec le relevé n° 1329-AC.

## • 30 juin 2024

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2024** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juillet).

**Contribuables ayant opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux** : dernière faculté de résiliation de cette option pour l'année en cours (effet à compter de juillet 2024).

**Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux** : dernière faculté d'option pour l'année en cours.

Propriétaires de biens immobiliers d'habitation : date limite de déclaration de l'occupation des locaux en cas de changements au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou d'impossibilité de déclaration en 2023 sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).



## LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ POUR INAPTITUDE

**À la suite d'un arrêt de travail pour maladie d'origine personnelle, un de nos salariés a été déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Est-ce que nous pouvons le licencier ?**

Oui, mais à certaines conditions seulement ! Ainsi, avant de licencier ce salarié, vous devez rechercher un emploi de reclassement adapté à ses capacités, et ce en vous fondant sur les recommandations formulées par le médecin du travail. Ce n'est, effectivement, qu'à défaut de poste de reclassement disponible dans votre entreprise ou en cas de refus par votre salarié des propositions de reclassement que vous pourrez le licencier.

Pendant, l'avis d'inaptitude du médecin du travail peut vous dispenser de rechercher un poste de reclassement pour le salarié. Mais attention, pour cela, cet avis doit contenir impérativement l'une des deux mentions suivantes :

- ▶ « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;
- ▶ « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

**Important :** soyez très attentif à la formulation contenue dans l'avis d'inaptitude ! En effet, les tribunaux estiment que le changement, le retrait ou l'ajout d'un seul mot font disparaître la dispense d'obligation de reclassement. Ainsi, pour les juges, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique que « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Enfin, sachez que vous devez consulter votre comité social et économique (CSE) sur les propositions de reclassement faites au salarié, sauf si l'avis d'inaptitude du médecin du travail vous dispense de votre obligation de reclassement.

**Attention :** le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de reclassement.

## BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS : COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

**Notre association d'intérêt général souhaite protéger ses bénévoles contre les accidents du travail. Comment devons-nous procéder ?**

Vous devez adresser une demande en ce sens auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de chacun de vos établissements.

Et votre association devra verser, en 2024, une cotisation trimestrielle dont le montant s'élève, par bénévole, à 21 € pour ceux exerçant des travaux administratifs, à 37 € pour des travaux autres qu'administratifs et à 5 € pour la participation du bénévole au conseil d'administration, à l'assemblée générale ou à des réunions, à l'exclusion de toute autre activité.

## INFORMATION SUR LA VENUE DU VÉRIFICATEUR DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

**Mon entreprise fait l'objet d'une vérification de comptabilité. Le vérificateur ne m'ayant pas informé de sa deuxième visite sur place, je n'ai pas pu être présent. Mais a-t-il le droit de venir sans prévenir ?**

Une vérification de comptabilité ne peut pas être engagée sans que l'entreprise contrôlée ait été avertie par l'envoi ou la remise d'un avis de vérification. Cette obligation doit vous permettre d'être présent ou, si vous le souhaitez, d'être représenté par le conseil de votre choix lors des interventions sur place du vérificateur.

Mais par la suite, ce dernier n'est pas tenu de vous informer préalablement de chacune de ses visites dans vos locaux au cours des opérations de contrôle. Autrement dit, l'obligation de vous informer de sa venue sur place ne s'applique que pour sa première visite dans vos locaux, et non pour ses interventions ultérieures.



## BLOPAGE D'UN COMPTE COURANT D'ASSOCIÉ

***Dans une société, est-il possible de bloquer les comptes courants d'associés de façon à éviter de devoir rembourser les fonds pendant une certaine période ?***

En principe, les associés ont le droit de demander à tout moment le remboursement des sommes figurant sur leur compte courant d'associé. Toutefois, il est possible, à certaines conditions, de prévoir le blocage des comptes courants d'associés, par exemple pour faciliter l'obtention d'un prêt bancaire.

En pratique, le blocage d'un compte courant d'associé doit être prévu dans une convention dite « de blocage » conclue entre la société et l'associé concerné ou bien être décidée par l'assemblée générale des associés par un vote à l'unanimité.

Et attention, ce blocage ne peut être que temporaire, la convention devant expressément mentionner la durée pendant laquelle les fonds seront bloqués.

## CONGÉ DE PATERNITÉ DES EXPLOITANTS AGRICOLES

***Je suis exploitant agricole et mon épouse est enceinte. Est-ce que je pourrai bénéficier d'un congé lors de la naissance de mon enfant ?***

En tant qu'exploitant agricole, vous pourrez bénéficier d'un congé de paternité de 25 jours calendaires ou, en cas de naissances multiples, de 32 jours calendaires. Un congé pendant lequel vous percevrez, de la Mutualité sociale agricole, des indemnités journalières d'un montant de 63,52 € par jour ou, si vous vous faites remplacer, une allocation de remplacement.

Pour bénéficier des indemnités journalières ou de l'allocation de remplacement, vous devrez cesser votre activité sur l'exploitation pendant au moins 7 jours. Cette suspension d'activité devra intervenir soit immédiatement à compter de la date d'accouchement initialement prévue soit dans un délai maximal de 15 jours à compter de la naissance de votre enfant.

**À noter :** la totalité du congé de paternité doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de votre enfant. Il est fractionnable en 3 périodes d'au moins 5 jours chacune.

## MODIFICATION DES STATUTS DES ASSOCIATIONS

***Notre association, qui a pour objet d'encourager la pratique de la danse, souhaite élargir son activité à la musique. Devons-nous modifier nos statuts ?***

Changer l'objet d'une association exige, en effet, de modifier ses statuts. Cette modification doit suivre la procédure éventuellement prévue dans les statuts de votre association (organe compétent, quorum, majorité...) ou, s'ils sont muets sur ce point, se décider dans le cadre d'une assemblée générale à la majorité des membres présents et représentés.

Dans les 3 mois qui suivent, ce changement doit être déclaré au greffe des associations du département du siège social de votre association. Une déclaration accompagnée d'un exemplaire de la délibération éterninant la modification et des statuts mis à jour et signés par au moins deux dirigeants.

Par ailleurs, si votre association est immatriculée au répertoire Sirene et dispose d'un code APE, la modification de son objet doit être déclarée :

- ▶ auprès du guichet unique électronique des entreprises si votre association emploie des salariés ou est assujettie à la TVA ou à l'impôt sur les sociétés ;
- ▶ ou, dans les autres cas, auprès de l'Insee via le Compte Asso.

# Calcul des congés payés : désormais les arrêts de travail comptent !

**Les salariés en arrêt de travail acquièrent désormais des congés payés. Et ce, quelles que soient la cause et la durée de ces arrêts.**

Auparavant, le Code du travail ne permettait pas aux salariés (ou de manière limitée) d'acquérir des jours de congés payés durant leurs arrêts de travail. Mais cette règle, qui n'était pas conforme au droit européen, vient d'être modifiée par le gouvernement. Un changement qui s'applique depuis le 24 avril 2024. Explications.

## En cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle

Durant un arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, **les salariés cumulent maintenant 2 jours ouvrables de congés payés par mois**, soit 4 semaines de congés payés maximum pour une absence d'un an.

**Et attention, cette nouvelle règle prend effet, de manière rétroactive, au 1<sup>er</sup> décembre 2009.**

Ceci signifie que les salariés peuvent réclamer à leur employeur actuel des droits à congés payés pour les arrêts de travail survenus depuis cette date. Mais, pour cela, ils doivent saisir la justice dans un délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024 (soit jusqu'au 23 avril 2026).

Les salariés peuvent aussi saisir la justice pour obtenir, de leurs anciens employeurs, les droits à congés payés liés aux arrêts de travail intervenus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Une compensation qui prend alors la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés. Mais à condition d'agir, si cela est encore possible, dans les 3 ans qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

**Important :** dans le cadre de ces actions en justice, les salariés ne peuvent pas obtenir plus de 24 jours ouvrables de congés payés par an,

*en prenant en compte les jours de congés qu'ils ont déjà acquis au titre des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles (congé de maternité, de paternité, de formation...).*

## En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Désormais, les arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés des salariés. Et ce, quelle qu'en soit la durée. En effet, durant ces arrêts de travail, les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 5 semaines de congés payés maximum pour une absence d'un an.

**À savoir :** le gouvernement n'a pas mis en place de dispositif de rétroactivité pour les arrêts de travail pour accident du travail et maladie professionnelle.

## Quel impact sur l'indemnité de congés payés ?

**Pour rappel, l'indemnité à verser à un salarié en congés payés correspond, selon la formule de calcul qui lui est la plus favorable :**

- ▶ à la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé ;
- ▶ ou à 1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute totale qu'il a perçue au cours de la période d'acquisition des congés (dite « période de référence », soit, en principe, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

Dans cette dernière hypothèse, désormais, il convient de retenir seulement 80 % de la rémunération brute du salarié associée aux périodes d'arrêts de travail consécutifs à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.



## Travailleurs non-salariés : déclaration de revenus et télécorrection des données sociales

**Pour la première fois, le service de correction en ligne de la déclaration des revenus 2023 permettra aux travailleurs non-salariés de modifier le volet social qu'ils ont renseigné.**

Depuis le 11 avril dernier, le service de télédéclaration des revenus de 2023 est accessible sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr). À ce titre, les travailleurs non-salariés (y compris les exploitants agricoles et les praticiens et auxiliaires médicaux) doivent renseigner, dans leur déclaration n° 2042 C-PRO, un volet social afin que soit calculé le montant de leurs cotisations sociales personnelles.

**À noter :** *les artistes-auteurs, les marins pêcheurs et marins du commerce ne sont pas concernés par l'intégration du volet social à la déclaration fiscale des revenus.*

Pour rappel, la déclaration de revenus doit être remplie avant une date limite qui varie selon votre département de résidence (23 mai, 30 mai ou 6

juin 2024). Sachant que, pendant cette période déclarative initiale, vous pouvez la corriger en ligne autant de fois que nécessaire.

Mais, jusqu'à présent, au-delà de cette date limite de dépôt, les éventuelles rectifications que les travailleurs non-salariés souhaitaient apporter aux données sociales devaient être transmises à leurs organismes sociaux.

Nouveauté, à compter de cette année, les travailleurs non-salariés pourront utiliser le service de correction en ligne pour rectifier un oubli ou une erreur dans les données sociales de leur déclaration n° 2042 C-PRO. Dans ce cadre, les corrections apportées à la déclaration seront transmises automatiquement par l'administration fiscale, selon les cas, à l'Urssaf ou à la MSA.

**À savoir :** *ce service de télécorrection ouvrira ses portes du 31 juillet au 4 décembre 2024.*

## Contrats de professionnalisation : suppression de l'aide à l'embauche exceptionnelle

**L'aide financière exceptionnelle accordée aux employeurs pour le recrutement d'un jeune de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation est supprimée pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.**

### Rappel du dispositif actuel

Actuellement, les employeurs qui signent un contrat de professionnalisation avec un jeune de moins de 30 ans se voient accorder une aide à l'embauche de 6 000 € maximum lors de la première année de ce contrat.

D'abord mise en place lors de la crise sanitaire liée au Covid-19 et prolongée à plusieurs reprises,

cette aide financière exceptionnelle devait prendre fin au 31 décembre 2024. Finalement, elle disparaîtra plus tôt que prévu puisque le ministère du Travail doit, dans le cadre du plan d'économies de 10 milliards d'euros mis en place par le gouvernement, réduire ses dépenses de 1,1 milliard.

Ainsi, cette aide est supprimée pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.

### Quelles sont les aides qui demeurent ?

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent encore bénéficier :



- ▶ d'une aide de 2 000 € pour le recrutement d'un demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans ;
- ▶ d'une prime de 2 000 € pour l'embauche d'un

demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans.

Ces deux aides, qui sont cumulables, doivent être demandées à France Travail via le formulaire dédié.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### COMMENT CALCULER LES COTISATIONS SOCIALES DUES SUR LES DIVIDENDES ?

**Les cotisations sociales des travailleurs indépendants sont dues sur les dividendes qu'ils perçoivent sans application de l'abattement fiscal de 40 %.**

Les travailleurs indépendants exerçant leur activité dans une société assujettie à l'impôt sur les sociétés paient des cotisations sociales personnelles (assurance maladie et maternité, allocations familiales, retraite...) sur la part de dividendes excédant 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant qu'ils détiennent en toute propriété ou en usufruit.

**Précision :** sont également soumis à cotisations sociales, dans les mêmes conditions, les dividendes versés au conjoint ou partenaire de Pacs du travailleur indépendant et à ses enfants mineurs non émancipés.

Fiscalement, en cas d'option pour une imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu (en lieu et place du prélèvement forfaitaire unique), ces dividendes bénéficient d'un abattement de 40 %. Cet abattement s'applique-t-il également sur le montant des dividendes à prendre en compte pour le calcul des cotisations sociales personnelles dues par le travailleur indépendant ?

Dans une affaire récente, un gérant majoritaire de SARL avait demandé à l'Urssaf le remboursement d'une partie des cotisations et contributions sociales qu'il avait versées pour l'année 2017. Il estimait, en effet, que l'abattement de 40 % applicable sur les dividendes pour le calcul de l'impôt sur le revenu aurait dû être appliqué aussi pour déterminer l'assiette de ses cotisations sociales.

Une demande rejetée par la Cour de cassation. Pour ses juges, l'abattement de 40 % sur les dividendes pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu n'est pas applicable pour déterminer l'assiette des cotisations sociales des travailleurs indépendants.

### LICENCIEMENT : PAS D'INFORMATION ORALE AVANT LA NOTIFICATION ÉCRITE !

**L'employeur ne doit pas, le même jour, informer oralement un salarié de son licenciement et lui adresser la notification de cette décision. Sinon, il s'agit d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

Pour être valable, un licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. En effet, la seule information orale du salarié de son licenciement constitue un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse. Et il en est de même lorsque l'employeur téléphone au salarié pour l'avertir de son licenciement avant de lui adresser sa notification de licenciement. Peu importe que la notification de licenciement soit envoyée le jour même de l'appel téléphonique...

Dans cette affaire, un employeur avait téléphoné à l'un de ses salariés afin de l'informer de son licenciement. Le même jour, il lui avait adressé sa notification de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié avait alors saisi la justice, estimant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal.

Et les juges lui ont donné raison ! Puisque le salarié rapportait bien la preuve de l'appel téléphonique reçu pour l'informer de son licenciement, celui-ci devait être considéré comme un licenciement verbal. Un licenciement verbal que l'em-



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ployeur ne pouvait pas « rattraper » par l’envoi ultérieur d’une notification de licenciement, même si celle-ci avait été adressée le même jour.

**Conséquences :** *le licenciement verbal étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, il donne notamment lieu, pour l’employeur, au paiement de dommages et intérêts au salarié.*

## LOCATION-GÉRANCE ET TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL

**Lorsque le locataire-gérant d’un fonds de commerce est placé en liquidation judiciaire, les contrats de travail de ses salariés sont transférés au propriétaire du fonds à la date de notification de la résiliation de cette location-gérance, et non à la reprise effective de l’exploitation du fonds par le propriétaire.**

Dans une affaire récente, la société locataire-gérante d’un fonds de commerce avait été placée en liquidation judiciaire. Le liquidateur judiciaire avait alors notifié au propriétaire du fonds l’impossibilité de poursuivre le contrat de location-gérance.

Le propriétaire du fonds avait refusé de payer aux salariés du locataire-gérant les salaires compris entre cette notification et sa reprise effective de l’exploitation du fonds de commerce plus d’un mois et demi après. Ces derniers avaient alors saisi la justice pour obtenir le paiement de ces salaires.

La Cour de cassation a fait droit à cette demande. En effet, sauf ruine du fonds, la résiliation d’un contrat de location-gérance par le liquidateur judiciaire entraîne le retour du fonds de commerce dans le patrimoine de son propriétaire. Un retour qui s’accompagne du transfert des contrats de travail des salariés du locataire-gérant. Le propriétaire du fonds doit donc, à compter de cette date, assumer toutes les obligations liées à ces contrats, et notamment, le paiement des salaires.

Dès lors, le propriétaire du fonds de commerce devait verser les rémunérations aux ex-salariés du locataire-gérant à compter de la date de notification par le liquidateur judiciaire de l’impossibilité de poursuivre le contrat de location-gérance. Il ne pouvait repousser ce paiement à la date à laquelle il avait pu reprendre effectivement l’exploitation de ce fonds.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Acomptes de CET : il faut les payer avant le 17 juin 2024 !

**Les entreprises peuvent être redevables d’un acompte de cotisation foncière des entreprises (CFE) ainsi que d’un premier acompte de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) au plus tard le 17 juin prochain.**

Le 17 juin 2024 constitue une échéance à ne pas

omettre en matière de contribution économique territoriale (CET), qui réunit la cotisation foncière des entreprises (CFE) et la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

**À savoir :** *le défaut ou le retard de paiement entraîne l’application de l’intérêt de retard et d’une majoration de 5 %.*

## Acompte de CFE

En premier lieu, vous pouvez être tenu d'acquitter un acompte de CFE

**À noter :** cet acompte n'est pas dû par les entreprises ayant opté pour le prélèvement mensuel.

Cet acompte doit être versé par les entreprises dont la CFE 2023 s'est élevée à au moins 3 000 €. Son montant est égal à 50 % de cette cotisation, sauf cas de demande de réduction. Sachant qu'il est dû, le cas échéant, pour chaque établissement exploité par l'entreprise.

En pratique, les entreprises doivent payer cet acompte par téléversement ou par prélèvement à l'échéance. L'avis d'acompte étant consultable sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), dans l'espace professionnel de l'entreprise, à partir du 27 mai prochain.

**Précision :** le solde sera normalement à payer pour le 16 décembre 2024.

## Acompte de CVAE

**En second lieu, vous pouvez également être redevable, au 17 juin 2024, d'un premier acompte de CVAE**, lequel doit être télédéclaré, à l'aide du relevé n° 1329-AC, et téléversé de façon spontanée.

Cet acompte n'est à verser que si la CVAE 2023 a excédé 1 500 €. Il est normalement égal à 50 % de la CVAE due au titre de 2024, calculée d'après la valeur ajoutée mentionnée dans la dernière déclaration de résultat de l'entreprise exigée à la date de paiement de l'acompte. Un calcul qui devra tenir compte de la réduction d'un quart du taux d'imposition issue de la loi de finances pour 2024.

Un second acompte de CVAE pourra être dû, sous les mêmes conditions et calcul, au plus tard le 16 septembre prochain. Le versement de l'éventuel solde n'interviendra qu'à l'occasion de la déclaration de liquidation et de régularisation n° 1329-DEF à télétransmettre en mai 2025.

**Rappel :** la CVAE est réduite progressivement sur 4 ans, pour une suppression totale à partir de 2027.

## Véhicules utilitaires : de nouveaux avantages fiscaux pour les véhicules d'entreprise peu polluants

**Le retrofit sur un véhicule utilitaire ou l'achat d'un engin non routier peu polluant peuvent ouvrir droit à une déduction exceptionnelle.**

Deux déductions exceptionnelles ont été récemment instaurées en faveur des véhicules utilitaires et des engins non routiers peu polluants.

### Pour les véhicules utilitaires

Les entreprises qui, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2030, procèdent à la première acquisition d'un véhicule dont la motorisation thermique a été transformée, en vue de sa revente, en motorisation électrique à batterie ou à pile à combustible à hydrogène (opération dite de

retrofit) ou font ainsi transformer leurs véhicules peuvent bénéficier d'un « suramortissement ».

À noter : le dispositif vise aussi les véhicules pris en crédit-bail ou en location avec option d'achat.

Sont visés les véhicules, affectés à l'activité de l'entreprise et inscrits à l'actif immobilisé, dont le poids total autorisé en charge (PTAC) est au moins égal à 2,6 tonnes, à savoir les véhicules utilitaires légers et les poids-lourds.

En pratique, les entreprises peuvent déduire de leur résultat imposable, en plus de l'amortissement classique, une somme comprise entre 20 et 60 % du coût, hors frais financiers, de la transformation du véhicule.

**À savoir :** le taux de la déduction varie en fonction du PTAC du véhicule. Il s'élève ainsi à



20 % entre 2,6 et 3,5 tonnes, à 60 % entre 3,5 et 16 tonnes et à 40 % au-delà de 16 tonnes.

## Pour les engins non routiers

Certaines entreprises, notamment celles du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), peuvent bénéficier d'une déduction exceptionnelle lorsqu'elles acquièrent (ou prennent en crédit-bail ou en location avec option d'achat), entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026, des engins non routiers neufs utilisant certains types de carburant propre.

Ce suramortissement est égal à 40 % (ou 60 % pour les PME) de la valeur d'origine, hors frais financiers, de l'engin non routier inscrit à l'actif immobilisé.

Cette déduction exceptionnelle peut aussi être pratiquée par les entreprises du BTP qui acquièrent des engins mobiles non routiers dont le moteur satisfait à certaines limites d'émissions polluantes, en remplacement de matériels de plus de 5 ans qu'elles utilisaient pour le même usage.

**Précision :** ce dispositif en faveur du BTP s'était déjà appliqué entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2022.

# TVA sur les frais d'hébergement et de restaurant : règles de déduction

**Les dépenses d'hébergement et de restaurant ne sont pas soumises aux mêmes règles de récupération de la TVA.**

Parmi les frais engagés par une entreprise pour son activité, les dépenses d'hébergement et de restaurant font souvent l'objet d'une attention particulière de sa part, mais également de celle de l'administration fiscale. En effet, toutes ces dépenses ne sont pas soumises aux mêmes règles de récupération de la TVA. Le point sur le sujet.

**À noter :** pour pouvoir récupérer la TVA, l'entreprise doit, bien entendu, être soumise à cette taxe.

## Les frais d'hébergement

**La TVA sur les frais d'hôtel n'est pas récupérable lorsqu'ils concernent des salariés ou des dirigeants de l'entreprise.** Il en va de même, en principe, pour les dépenses de logement à titre gratuit non occasionnel (la mise à disposition d'un logement et le règlement des charges correspondantes, par exemple). Par exception, les frais d'hébergement au profit du personnel de gardiennage, de sécurité ou de surveillance sur les chantiers ou dans les locaux de l'entreprise ouvrent droit à

déduction de la TVA. Sous réserve toutefois que les fonctions de sécurité ou de surveillance rendent nécessaire l'utilisation d'un logement sur le lieu de travail, peu importe que ces fonctions ne soient pas exclusives, c'est-à-dire que le salarié soit affecté à d'autres tâches dans l'entreprise. Et attention, **seuls sont visés les salariés en charge de la sécurité ou de la surveillance**, ce qui exclut les dépenses de logements de fonction des personnels et de leur famille, même si leur logement sur place répond aux nécessités de la bonne marche de l'entreprise.

**Précision :** le gouvernement a récemment précisé que la TVA sur le logement des saisonniers dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ne peut pas non plus être récupérée par l'entreprise.

En revanche, la TVA sur les dépenses d'hébergement engagées à l'égard de tiers à l'entreprise (clients, prestataires...) est déductible.

**Important :** dès lors que les frais de logement concernent, en tout ou partie, des tiers, il est nécessaire de demander au prestataire d'indiquer sur les factures l'identité et la qualité des personnes bénéficiaires afin de pouvoir justifier le montant de TVA déductible.

## Les frais de restaurant

**Les frais de restaurant ouvrent droit à déduction de la TVA, quelle que soit la qualité du bénéficiaire (dirigeant, salarié ou tiers à l'entreprise).**

Cette déduction suppose néanmoins que ces frais, comme toute dépense, soient engagés pour les besoins de l'entreprise et justifiés par une facture conforme. Notamment, une facture de restaurant doit être établie au nom de l'entreprise cliente, et non à celui de ses salariés, même si elle leur rembourse ces dépenses.

**À savoir :** l'entreprise cliente peut ajouter elle-même, dans l'espace prévu à cet effet, ses éléments d'identification sur une facture de restaurant dès lors que son montant n'excède pas 150 € HT.

N'oubliez pas que, outre l'identification de l'entreprise cliente, d'autres mentions sont, en principe, obligatoires sur les factures pour pouvoir déduire la

TVA y figurant. Il s'agit principalement :

- ▶ du nom, de l'adresse et du numéro d'identification à la TVA du vendeur ;
- ▶ des mentions relatives à la facture proprement dite (date de délivrance, numéro) ;
- ▶ des mentions relatives aux opérations réalisées (désignation et quantité des biens vendus, prix unitaire HT, taux et montant de TVA, prix TTC...) ;
- ▶ des mentions relatives au paiement (date de paiement, pénalités en cas de paiement tardif...).

Vérifier la conformité des factures est donc indispensable pour sécuriser le droit à déduction de la TVA de l'entreprise et éviter tout risque de redressement !

**En pratique :** un oubli de TVA déductible peut être réparé jusqu'au 31 décembre de la 2<sup>e</sup> année qui suit celle de l'omission, en la mentionnant simplement dans votre prochaine déclaration (ligne 21). Par exemple, une TVA déductible omise en 2024 peut figurer, au plus tard, sur votre déclaration CA3 souscrite en décembre 2026.

## Mécénat de compétences dans les associations : des mesures pour le développer

**Le gouvernement a récemment adopté différentes mesures destinées à développer le mécénat de compétences autant dans les entreprises privées que dans la fonction publique.**

Le mécénat de compétences consiste pour une entreprise à **mettre à la disposition gratuite d'une association d'intérêt général ou reconnue d'utilité publique des salariés volontaires, sur leur temps de travail, afin de lui faire profiter de leur savoir-faire** (informatique, comptabilité, juridique, communication, ressources humaines, etc.).

Selon une étude d'Admical, en 2021, seulement 15 % des entreprises pratiquaient le mécénat de compétences essentiellement pour renforcer les liens avec les acteurs du territoire et pour impliquer leurs salariés dans leurs actions de mécénat.

Aussi le gouvernement a récemment adopté plusieurs mesures afin de développer le recours, par les entreprises privées et par la fonction publique, au mécénat de compétences.

### Le mécénat de compétences des salariés

Selon le Code du travail, le mécénat de compétences constitué par un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif n'était possible que par des entreprises d'au moins 5 000 salariés. Cette condition d'effectif est désormais supprimée permettant ainsi à toutes les entreprises d'y recourir.

Par ailleurs, la durée maximale de la mise à disposition d'un salarié par une entreprise est dorénavant de 3 ans, contre 2 jusqu'alors.



Les entreprises qui effectuent du mécénat de compétences au profit d'organismes d'intérêt général peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt sur les bénéfices, égale à 60 % du versement, retenu dans la limite de 20 000 € ou de 0,5 % de leur chiffre d'affaires hors taxes lorsque ce dernier montant est plus élevé (taux abaissé de 60 à 40 % pour la fraction du don supérieure à 2 M€, sauf exceptions).

La valorisation du don s'effectue à son prix de revient, à savoir les rémunérations des salariés concernés et les cotisations sociales correspondantes. Ces sommes étant retenues, pour chaque salarié, dans la limite de trois fois le montant du plafond de la Sécurité sociale, soit de 11 592 € par mois en 2024.

## Le mécénat de compétences des fonctionnaires

Une expérimentation, mise en place jusqu'au 27 décembre 2027, a ouvert le mécénat de compétences aux fonctionnaires de l'État et aux fonctionnaires territoriaux (communes de plus de 3 500 habitants, départements, régions et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre).

Cette expérimentation est désormais étendue aux fonctionnaires des hôpitaux.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### VÉRIFICATION DE COMPTABILITÉ : UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE ÊTRE CONTRÔLÉE DEUX FOIS ?

**L'administration fiscale peut corriger les erreurs découvertes dans le dossier d'une entreprise à l'occasion d'un contrôle sur pièces même si cette dernière a déjà fait l'objet d'une vérification de comptabilité sur le même impôt et la même période.**

Dans le cadre d'une vérification de comptabilité (ou d'un examen de comptabilité), l'administration fiscale ne peut pas, une fois cette procédure achevée, mettre en œuvre une nouvelle vérification au regard des mêmes impôts ou taxes et de la même période, sauf exceptions. À défaut, l'éventuel redressement issu de la seconde vérification pourrait être annulé. Mais cette garantie du non-renouvellement de la vérification s'applique strictement, comme vient de le rappeler le Conseil d'État.

Dans cette affaire, une société avait fait l'objet, en 2015, d'une vérification de comptabilité. Dans le cadre de cette procédure, des redressements lui avaient été notifiés en matière de TVA et d'impôt sur les sociétés au titre de l'exercice clos en 2014. Par

ailleurs, à l'occasion d'un contrôle sur pièces, l'administration avait adressé à cette société, le 11 mars 2016, une proposition de redressement portant, une nouvelle fois, sur l'impôt sur les sociétés et l'exercice clos en 2014. Un second redressement que la société avait contesté en se prévalant de la garantie du non-renouvellement de la vérification.

À tort, a jugé le Conseil d'État. Pour les juges, l'administration peut, après une vérification de comptabilité, corriger les insuffisances ou les erreurs découvertes lors de l'examen du dossier de l'entreprise dans le cadre d'un contrôle sur pièces portant sur le même impôt et la même période. Autrement dit, seule la succession de deux vérifications de comptabilité est prohibée.

### MAJORATION POUR DÉFAUT D'ADHÉSION À UN ORGANISME DE GESTION AGRÉÉ : ON PEUT DEMANDER LE REMBOURSEMENT !

**La majoration qui s'est appliquée aux revenus des professionnels pour défaut d'adhésion à un organisme de gestion agréé peut faire l'objet d'une réclamation fiscale en raison de**





QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## son invalidation par la Cour européenne des droits de l'Homme.

Auparavant, une majoration s'appliquait aux revenus des titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC), de bénéfices non commerciaux (BNC) ou de bénéfices agricoles (BA) qui n'adhéraient pas à un centre de gestion agréé ou à une association de gestion agréée ou qui ne faisaient pas appel à un professionnel de l'expertise comptable ayant conclu une convention avec l'administration fiscale.

**Rappel** : le taux de cette majoration était initialement de 25 %, puis avait été progressivement réduit à 20 % pour l'imposition des revenus de 2020, à 15 % pour 2021 et à 10 % pour 2022. La majoration ayant été totalement supprimée à

compter de l'imposition des revenus de 2023.

À ce titre, un contribuable avait saisi la Cour européenne des droits de l'Homme afin de contester l'application de cette majoration à ses revenus. À bon droit, ont estimé les juges, qui ont remis en cause cette mesure au motif qu'elle violait la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

En conséquence, les contribuables peuvent déposer une réclamation fiscale pour demander le remboursement du supplément d'impôt qu'ils ont acquitté du fait de cette majoration.

**En pratique** : la réclamation peut être présentée jusqu'au 31 décembre 2024 pour les revenus de 2021 et jusqu'au 31 décembre 2025 pour les revenus de 2022.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Nouvelles mentions obligatoires sur les factures : report confirmé

À l'instar du report de la généralisation de la facturation électronique, les nouvelles mentions imposées par la réglementation devront figurer sur les factures, selon les entreprises, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026 ou du 1<sup>er</sup> septembre 2027 seulement.

Dans le cadre de la généralisation de la facturation électronique, quatre nouvelles mentions obligatoires devront figurer sur les factures :

○ le numéro Siren du fournisseur ou du prestataire et de son client ;

○ la nature de l'opération (livraison de bien, prestation de services ou mixte) ;

○ le cas échéant, l'option pour le paiement de la TVA d'après les débits ;

○ l'adresse de livraison des biens si elle est différente de celle du client.

L'intégration de ces mentions sur les factures était prévue, selon les entreprises, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ou du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Finalement, elle est repoussée, conformément au nouveau calendrier de déploiement des obligations



d'émission de factures électroniques et de transmission à l'administration fiscale des autres données de transaction (e-reporting), à savoir :

► au 1<sup>er</sup> septembre 2026 pour les grandes entreprises, les entreprises de taille intermédiaire et les groupes TVA ;

► au 1<sup>er</sup> septembre 2027 pour les petites et moyennes entreprises et les micro-entreprises.

**Rappel :** les entreprises et les professionnels devront avoir la capacité, quelle que soit leur taille, de recevoir des factures électroniques à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026.

## Troubles anormaux de voisinage : une meilleure protection pour les professionnels

**Les troubles anormaux de voisinage sont désormais définis par une loi qui vient exonérer les professionnels, en particulier les agriculteurs, de leur responsabilité en la matière dès lors que leur activité existait déjà avant l'installation d'un nouvel arrivant.**

Les conflits de voisinage suscitent un abondant contentieux en justice. Nombre d'entre eux sont relatifs à des plaintes déposées par des particuliers contre des entreprises (usines, bars, restaurants, discothèques, exploitations agricoles...) installées à proximité de leur domicile auxquelles ils reprochent d'être à l'origine de nuisances (bruits, odeurs, fumées, présence d'insectes...) constitutives de troubles anormaux de voisinage.

À ce titre, les pouvoirs publics viennent de faire voter une loi sur les troubles anormaux de voisinage. Cette loi pose d'abord le principe selon lequel la personne qui est à l'origine d'un trouble excédant les inconvénients normaux de voisinage est responsable de plein droit du dommage qui en résulte. Ainsi, désormais, la responsabilité civile pour troubles anormaux de voisinage est expressément définie par la loi, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors, seuls les tribunaux faisant référence à cette notion.

### Existence de l'activité économique avant l'installation du nouvel arrivant

Ensuite, cette loi vient protéger les professionnels, notamment les agriculteurs, en les exonérant de

leur responsabilité pour trouble anormal de voisinage lorsque leur activité existait avant l'installation d'un nouvel arrivant dès lors que cette activité respecte les lois et les règlements et qu'elle s'est poursuivie dans les mêmes conditions ou dans des conditions nouvelles qui ne sont pas à l'origine d'une aggravation du trouble anormal.

Autrement dit, la personne qui s'installe à proximité d'une entreprise ou d'une exploitation agricole ne peut pas reprocher à celle-ci de lui causer un trouble anormal de voisinage (on pense au chant du coq, aux odeurs dégagées par un élevage ou au bruit généré par les machines) **dès lors que la nuisance dont elle se plaint existait déjà lors de son installation.**

### Le cas des activités agricoles

Enfin, cette loi contient une disposition complémentaire spécifique aux exploitants agricoles en prévoyant que leur responsabilité pour trouble anormal de voisinage ne peut pas être engagée lorsque, postérieurement à l'installation d'un nouvel arrivant qui se plaint, ils ont dû mettre leur activité en conformité avec la réglementation ou lorsque la nature ou l'intensité de leur activité n'a pas été modifiée de façon substantielle.

**À noter :** il reviendra au juge, en cas de contentieux portant sur la modification, invoquée par le plaignant, de l'activité ayant entraîné un trouble anormal de voisinage, de déterminer si cette modification est substantielle ou non.



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### UN ENTREPRENEUR PEUT-IL RÉCLAMER LE PAIEMENT DU COÛT DE TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES ?

**Lorsqu'un entrepreneur réclame à un client le paiement du coût de travaux supplémentaires, il lui appartient de prouver que ce dernier a consenti à l'exécution de ces travaux et au prix demandé.**

L'entrepreneur qui réclame le paiement du prix de travaux doit prouver le consentement de son client à l'exécution de ces travaux et au prix demandé. Application de ce principe vient d'être faite dans l'affaire récente suivante.

Une société (le maître d'ouvrage) avait chargé une société de construction de réaliser certains travaux dans le cadre de l'édification d'un bâtiment. Des travaux supplémentaires de pose de pierres et de granit à vocation décorative, non prévus initialement, ayant été effectués, la société de construction avait réclamé au client le paiement du coût de ces travaux. Mais ce dernier avait refusé de les payer. L'entreprise de construction avait alors fait valoir que le client avait eu connaissance du prix des travaux supplémentaires, malgré l'absence de devis signé, compte des relations amicales qu'elle entretenait avec lui, et qu'en outre, il avait payé partiellement ce prix, ce qui démontrait son acceptation.

Saisis du litige, les juges ont donné raison au maître d'ouvrage. En effet, après avoir rappelé le principe selon lequel celui qui réclame le paiement de travaux doit prouver le consentement de son client à l'exécution de ceux-ci au prix demandé, ils ont affirmé que la preuve de ce consentement ne peut pas résulter du seul silence gardé par le client à réception d'une facture ni du paiement partiel du prix. En conséquence, la société de construction n'était pas en droit de réclamer le coût des travaux supplémentaires à son client.

### SUPPRESSION DU POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL D'UNE SOCIÉTÉ ANONYME : UNE RÉVOCATION ?

**La décision du conseil d'administration d'une société anonyme de confier au président les fonctions exercées jusqu'alors par le directeur général et donc de mettre un terme au mandat de ce dernier ne constitue pas une révocation.**

Dans une société anonyme (SA), la direction générale est assumée soit par le président du conseil d'administration, soit par un directeur général nommé par le conseil d'administration. Le choix entre ces deux modes d'exercice de la direction générale de la société appartient au conseil d'administration.

À ce titre, dans une affaire récente, le conseil d'administration d'une SA avait décidé de confier au président les fonctions exercées jusqu'alors par le directeur général, ce qui avait eu évidemment pour conséquence de mettre fin au mandat de ce dernier. L'ex-directeur général avait alors estimé qu'il avait été révoqué sans juste motif et agi contre la société en paiement de dommages-intérêts.

Mais les juges n'ont pas été de cet avis. Pour eux, la décision du conseil d'administration d'une société anonyme de confier à son président la direction générale de la société, qui a pour effet de mettre fin aux fonctions jusqu'alors exercées par le directeur général, ne constitue pas une révocation de ce dernier, sauf si celui-ci démontre que cette décision a été prise dans le but de l'évincer de son mandat social. Or, dans cette affaire, le directeur général n'ayant pas été révoqué de son mandat pour être remplacé par un nouveau directeur général et son mandat ayant été supprimé du fait de la réunion des deux fonctions entre les mains du président du conseil d'administration, il ne démontrait pas que cette suppression avait pour but de l'évincer et qu'il avait été révoqué de façon abusive.



## AGRICULTEURS : PROLONGATION D'UN AN DES CERTIPHYTOS ARRIVANT À ÉCHÉANCE

**La validité des certiphytos « décideurs » qui arrivent à échéance d'ici au 1<sup>er</sup> mai 2025 est prorogée d'un an.**

Les agriculteurs qui utilisent des produits phytosanitaires doivent être titulaires d'un certificat, appelé certiphyto, qui atteste de leurs connaissances suffisantes pour utiliser ces produits en toute sécurité et en réduire l'usage. Délivré par la Draaf, ce certificat est valable pendant 5 ans. Au bout de 5 ans, les agriculteurs doivent donc le renouveler soit en passant le test dédié, soit en suivant la formation prévue à cette fin.

À ce titre, dans le cadre du moratoire prévu par les pouvoirs publics sur le conseil stratégique phytosanitaire (CSP), et en attendant que de nouvelles règles en la matière soient édictées, la durée de validité des certiphytos relevant de la catégorie « Décideur en entreprise non soumise à agrément » (DENSA), c'est-à-dire ceux dont les agriculteurs ont besoin, est prolongée d'un an.

Plus précisément, la durée de ces certificats est automatiquement prorogée d'un an lorsque leur validité arrive à échéance entre le 10 avril 2024 et le 1<sup>er</sup> mai 2025. En pratique, les détenteurs d'un tel certificat peuvent donc acheter et utiliser des produits phytopharmaceutiques un an après sa date d'échéance en toute légalité, sans avoir à accomplir la moindre formalité, le certificat arrivant à échéance entre le 10 avril 2024 et le 1<sup>er</sup> mai 2025 faisant foi.

Quant à ceux qui détiennent un certiphyto DENSA échu au 10 avril 2024, ils peuvent obtenir un certificat provisoire valable pendant une année supplémentaire en le demandant à la Draaf, via la plate-forme dédiée, en y joignant la preuve de la formation, du test ou du diplôme détenu.

---

## FONDS EN EUROS : UN RENDEMENT MOYEN DE 2,6 % EN 2023

**D'après les premières estimations de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, les fonds en euros ont rapporté aux épargnants en moyenne 2,60 % en 2023.**

Selon la dernière étude de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), le millésime 2023 des fonds en euros a offert aux épargnants des rendements plutôt attractifs. En effet, en moyenne, ces supports d'investissement ont affiché un rendement de 2,6 % (soit 0,7 point de plus qu'en 2022). Un rendement meilleur, certes, mais qui reste en deçà des taux générés par l'épargne réglementée. Ainsi, par exemple, le Livret A offre un taux de 3 % depuis le 1<sup>er</sup> février 2023.

Toutefois, l'ACPR souligne que, « en raisonnant sur le long terme, en lien avec la durée de détention moyenne de l'assurance-vie, les performances des fonds euros restent supérieures à celles des placements sur livret (1,76 % en moyenne géométrique sur 8 ans, contre 1,04 % pour le Livret A). ». Autre élément, selon les prévisions de la Banque de France, le recul de l'inflation, qui a démarré en 2023, devrait ramener la rémunération du Livret A à 2 % d'ici 2025. Un recul qui devrait, par ailleurs, soutenir le rendement réel de l'assurance-vie.

---

## FDVA : UN APPEL À PROJETS POUR SOUTENIR LES EXPÉRIMENTATIONS DES ASSOCIATIONS

**Les associations nationales ont jusqu'au 23 juin 2024 pour demander le financement, à hauteur de 200 000 €, d'études et d'expérimentations destinées à développer la vie associative.**

Le gouvernement, via le fonds pour le développement de la vie associative (FDVA), souhaite accompagner les associations dans leurs réflexions sur l'émergence de nouveaux besoins sociaux et sur les meilleures façons d'y répondre.

À ce titre, les associations nationales peuvent demander le financement, à hauteur de 200 000 €, d'études et d'expérimentations contribuant au développement de la vie associative dans une perspective d'innovation sociale. Ce financement est accordé pour 4 années maximum de 2024 à fin 2027.

Les sujets d'études et d'expérimentations proposés par les associations doivent porter sur un ou plusieurs



enjeux transversaux de développement d'un secteur associatif ou, plus globalement, du monde associatif. En outre, ils doivent identifier un ou plusieurs objectifs de développement durable.

**En pratique :** les associations doivent déposer leur dossier, via le téléservice *Le Compte Asso* (fiche n° 3803 « FDVA-sous dispositif pluriannuel »), au plus tard le 23 juin 2024.

## VERS UN PAIEMENT MENSUEL DES LOYERS COMMERCIAUX ?

**La mensualisation des loyers commerciaux et le plafonnement des dépôts de garantie sont au menu du projet de loi de simplification.**

Aujourd'hui, le paiement des loyers des baux commerciaux s'effectue généralement par trimestre, ce qui implique une importante sortie de trésorerie. À ce titre, pour répondre aux demandes formulées par les commerçants dans le cadre du Conseil national du commerce, les pouvoirs publics, par la voix de la ministre déléguée chargée des Entreprises, du Tourisme et de la Consommation, ont annoncé qu'une mesure prévoyant la mensualisation des loyers commerciaux serait bientôt prise. Cette mesure devrait être inscrite dans le projet de loi sur la simplification actuellement en préparation. Ainsi, si cette disposition est votée, les commerçants pourront demander le paiement mensuel de leur loyer. Sachant que pour ne pas impacter la gestion administrative des baux par les bailleurs et les commerçants, la facturation pourra, quant à elle, demeurer trimestrielle.

**Précision :** selon la ministre, le passage à la mensualisation pourrait s'appliquer aux baux commerciaux en cours.

Autre mesure inscrite dans le projet de loi, le dépôt de garantie à verser par le commerçant lors de son entrée dans les lieux serait plafonné à 3 mois de loyers. Actuellement, son montant s'élève à 3, 6 et parfois même 12 mois de loyers.

**Précision :** pour les baux en cours, le projet de loi prévoit la restitution de trésorerie correspondante.

## L'INFORMATION DES CONSOMMATEURS SUR LE PRIX DES PRODUITS DONT LA QUANTITÉ A DIMINUÉ

**À compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain, les supermarchés devront informer les consommateurs sur le prix des produits dont la quantité a diminué.**

La « shrinkflation » est un procédé, utilisé depuis quelque temps, qui consiste pour les fabricants de produits de grande consommation préemballés à réduire les quantités de ces produits sans diminuer leur prix. Autrement dit, dans un contexte d'inflation, elle leur permet de ne pas augmenter leur prix, ou de les augmenter modérément.

Pour que les consommateurs soient informés de cette pratique, légale mais pas forcément visible, la réglementation obligera désormais les magasins de produits de grande consommation à prédominance alimentaire d'une superficie de plus de 400 m<sup>2</sup> à afficher, directement sur l'emballage des produits concernés ou sur une étiquette attachée ou placée à proximité du produit, de façon visible et lisible, une mention indiquant : « pour ce produit, la quantité vendue est passée de xxx à xxx et son prix au (préciser l'unité de mesure concernée) a augmenté de xxx % ou de xxxx € ».

Plus précisément, sont concernés les denrées alimentaires et les produits non alimentaires qui sont commercialisés dans une quantité (poids, volume) constante. Ne sont donc pas concernées les denrées alimentaires préemballées à quantité variable (rayon traiteur, par exemple) et les denrées alimentaires non préemballées (vendues en vrac).

**Précision :** cette obligation entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet prochain.

Cet affichage devra rester visible pendant un délai de deux mois à compter de la date de la mise en vente du produit dans sa quantité réduite.

**Attention :** le distributeur qui ne respectera pas cette obligation sera passible d'une amende administrative dont le montant pourra atteindre 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une société.

	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.