

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



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

**JUILLET/AOÛT
2024 N° 689**



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 3 et 4



SOCIAL

Pages 5 à 9

Congés payés : ils peuvent être reportés en cas d'arrêt de travail !

Jours de congés : le don à des associations

Repos dominical : dérogations possibles pendant les jeux olympiques

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 10 à 13

Taxe sur les activités polluantes : des changements en vue

Les JEI (jeunes entreprises innovantes) : quel régime fiscal ?

Impôts locaux 2024 : augmentations modérées

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 14 à 18

Contrats d'assurance : peut-être de nouveaux droits pour les entreprises
Interdiction de distribuer des échantillons de produits : entrée en vigueur de la loi
Installer une terrasse ou un étalage devant son commerce : les règles à connaître
Loteries et lotos des associations : du nouveau !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 19 et 20



AGENDA

Pages 21 à 23

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 24

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 689 Juillet / Août 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 : juillet 2024

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

DEMANDE D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTS LORS DU RECRUTEMENT D'UN SALARIÉ

Dans le cadre d'un recrutement, je souhaite demander à un candidat de me présenter sa dernière fiche de paie en vue d'attester de son niveau de rémunération et de m'assurer de ses prétentions salariales. En ai-je le droit ?

Lors d'une procédure de recrutement, vous devez vous cantonner à demander au candidat les seules informations qui vous permettent d'apprécier sa capacité à occuper le poste proposé ou à mesurer ses aptitudes professionnelles.

Vous ne pouvez donc pas demander au candidat de vous fournir un bulletin de paie. Celui-ci peut toutefois vous en remettre un de sa propre initiative, en masquant, au préalable, les données non pertinentes (numéro de Sécurité sociale, coordonnées bancaires, etc.).

À savoir : en cas de doute sur les informations qu'il vous est possible de collecter, n'hésitez pas à consulter le guide conçu par la Cnil.

MODALITÉS DE PAIEMENT DE L'IMPÔT SUR LA FORTUNE IMMOBILIÈRE

Le montant de mon impôt sur la fortune immobilière (IFI) étant devenu trop élevé, je souhaiterais mensualiser son paiement. Est-ce possible ?

Malheureusement, le paiement de l'IFI par prélèvement mensuel n'est pas autorisé. Vous devez donc l'acquitter en une seule fois, par téléversement ou, sous conditions, par la remise d'œuvres d'art ou de biens immobiliers.

Pour l'IFI 2024, vous recevrez, normalement en août prochain, un avis d'imposition, distinct de celui de l'impôt sur le revenu, avec le montant à payer au plus tard, selon les cas, le 16 ou le 21 septembre 2024.

EXONÉRATION FISCALE DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES PERÇUES PAR LES EXPLOITANTS AGRICOLES

Les indemnités journalières perçues par les agriculteurs pendant une période d'inactivité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont-elles imposables ?

En principe, les indemnités journalières perçues par les exploitants agricoles pour compenser la perte de rémunération qu'ils subissent pendant une période d'inactivité partielle ou totale à la suite d'un accident ou d'une maladie constituent des revenus imposables.

Toutefois, par exception, pour l'imposition des revenus perçus à compter de 2023, les indemnités journalières versées aux exploitants agricoles soumis à un régime réel d'imposition au titre de leur régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sont exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur de 50 % de leur montant.

Cette mesure nouvelle a été introduite par la dernière loi de finances.

À noter : ce régime d'exonération est aligné sur celui applicable aux indemnités journalières versées aux salariés au titre d'un régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.



EXISTENCE D'UN DROIT DE RÉTRACTATION EN CAS D'ACHAT DANS UNE FOIRE OU UN SALON

Nous avons décidé de participer pour la première fois à une foire commerciale. Les consommateurs qui achèteront nos produits sur notre stand bénéficieront-ils d'un droit de rétractation ?

En principe, un consommateur qui achète un bien à distance (sur internet ou par téléphone), par correspondance ou en dehors d'un établissement commercial a le droit de se rétracter pendant un délai de 14 jours.

Toutefois, il ne bénéficie pas de ce droit lorsque l'achat est réalisé dans une foire ou un salon. En effet, les stands des professionnels qui y sont installés sont considérés comme des établissements commerciaux.

Mais attention, ces professionnels ont l'obligation d'en informer clairement leurs clients avant toute conclusion d'un contrat, à la fois par un affichage sur le stand et dans un encadré figurant en tête du contrat.

CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UNE DÉMISSION D'UN SALARIÉ

Un de mes salariés m'a remis sa lettre de démission une heure après avoir eu une grave altercation avec un de ses collègues. Dans ces circonstances, je m'interroge sur sa réelle volonté de quitter l'entreprise. Que dois-je faire ?

Comme le rappellent régulièrement les tribunaux, une démission doit être librement consentie et découler « d'une volonté claire et non équivoque » du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

Si ce n'est pas le cas, l'employeur qui prend en compte la démission du salarié risque de voir celle-ci requalifiée, par les juges, en licenciement injustifié. Puisque, en effet, un salarié démissionnaire pourrait contester cette rupture devant les tribunaux.

Dans votre situation, il est donc important, avant d'acter (ou non) sa démission, d'éclaircir avec votre salarié les réelles raisons qui le poussent à quitter votre entreprise.

Illustrations : les tribunaux ont déjà décidé que la démission n'était pas librement consentie lorsque le salarié démissionnaire se trouve sous le coup de la colère ou d'une forte émotion ou qu'il est dans un état dépressif altérant son jugement.

DÉDUCTION DES TRAVAUX DANS UN LOGEMENT BIENTÔT LOUÉ

Je vais réaliser des travaux dans un appartement pour pouvoir le mettre en location. Puis-je déduire le montant de ces travaux avant que cet appartement ne soit effectivement sur le marché locatif ?

En principe, le montant des travaux effectués dans un logement vient en déduction des loyers perçus. Toutefois, l'administration admet la déduction des travaux avant même que le logement ne soit loué.

Pour ce faire, vous devez indiquer, dans l'espace « informations » de votre déclaration de revenus, votre intention de mettre en location ce logement une fois les travaux réalisés.

Et ne tardez pas à louer, car le fisc pourrait vous demander de prouver que vous avez entrepris les démarches nécessaires pour trouver un locataire.

Congés payés : ils peuvent être reportés en cas d'arrêt de travail !

Désormais, les employeurs doivent informer les salariés de retour d'un arrêt de travail du nombre de jours de congés payés dont ils disposent et de la date limite pour les prendre. Des congés qui peuvent alors être reportés...

Pour se conformer au droit européen, le gouvernement a récemment modifié les règles de calcul des congés payés des salariés (voir CMIJ de juin). En effet, ces derniers obtiennent désormais des jours de congés durant leurs arrêts de travail quelles qu'en soient la cause et la durée. Mais ce n'est pas tout ! **Les jours de congés payés acquis par les salariés en arrêt de travail doivent maintenant faire l'objet d'une information spécifique de l'employeur et peuvent être reportés.** Explications.

Une information des salariés

Les employeurs doivent dorénavant informer les salariés de retour d'un arrêt de travail du nombre de jours de congés payés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent les prendre. Une information donnée par tout moyen permettant de s'assurer de sa date de réception par le salarié, notamment via le bulletin de paie.

Important : cette information doit être transmise au salarié dans le mois qui suit son retour dans l'entreprise.

Arrêt de travail de moins d'un an : quel report des congés ?

Les salariés qui, en raison d'un arrêt de travail, ne sont pas en mesure de poser leurs congés payés avant la fin de la période de prise des congés (fixée en principe, du 1^{er} mai au 30 avril) peuvent bénéficier du report de ces congés, sur une période de 15 mois maximum. Cette période débute à la date à laquelle l'employeur

informe le salarié de retour d'un arrêt de travail du nombre de jours de congés restant. Les congés payés qui ne sont pas pris au terme de cette période sont définitivement perdus (cf. tableau ci-dessous).

Et attention, cette possibilité de report s'applique uniquement aux jours de congés payés acquis avant l'arrêt de travail du salarié. En effet, les congés acquis durant l'arrêt de travail ne sont pas concernés puisqu'ils peuvent, eux, être posés au cours de la période de prise des congés suivante.

Précision : un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent prévoir une durée de report des congés supérieure à 15 mois.

Et en cas d'arrêt de travail de plus d'un an ?

Une règle spécifique de report des congés payés est instaurée pour les salariés en arrêt de travail depuis au moins un an à la fin de la période d'acquisition des congés, dite « période de référence », qui s'étend, en principe, du 1^{er} juin au 31 mai. Les congés acquis durant cette période de référence peuvent, eux aussi, être reportés sur une période de 15 mois maximum. Mais cette période débute, cette fois, au terme de la période de référence, soit à compter du 31 mai.

Si l'arrêt de travail du salarié se prolonge jusqu'au terme de la période de report de 15 mois, soit jusqu'au 31 août de l'année suivante, les congés payés sont alors définitivement perdus.

En revanche, lorsque le salarié revient dans l'entreprise avant la fin de la période de report des congés payés, cette période est suspendue. Et elle recommence à courir (pour sa durée restante) à compter de la date à laquelle l'employeur informe le salarié du nombre de congés payés dont il dispose.

Quant aux jours de congés payés acquis pendant l'arrêt de travail sur la période de référence précédente, ils peuvent aussi être reportés sur une période de 15 mois maximum. Et ce, à compter de l'information de l'employeur sur le nombre de congés dont

dispose le salarié (cf. tableau ci-dessous).

À noter : là encore, un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent prévoir une durée de report des congés supérieure à 15 mois.

Exemple de report des congés payés selon la durée de l'arrêt de travail du salarié*

Durée de l'arrêt de travail du salarié	Congés payés pouvant être reportés	Période de report des congés payés	Date de retour du salarié dans l'entreprise	Date effective de début du report des congés payés	Date effective de la fin du report des congés payés
Arrêt de travail de moins d'un an à compter du 1 ^{er} janvier 2025	Congés payés acquis du 1 ^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 qui n'ont pas pu être pris au 30 avril 2025	Dans les 15 mois suivant l'information de l'employeur	Le 15 avril 2025 + information de l'employeur le 30 avril 2025	Le 30 avril 2025	Le 31 juillet 2026
Arrêt de travail de plus d'un an à compter du 1 ^{er} janvier 2025	Congés acquis pendant l'arrêt de travail du 1 ^{er} janvier 2025 au 31 mai 2025	Dans les 15 mois suivant l'information de l'employeur	Le 1 ^{er} septembre 2026 + information de l'employeur le 15 septembre 2026	Le 15 septembre 2026	Le 15 décembre 2027
	Congés acquis pendant l'arrêt de travail du 1 ^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 (soit sur l'intégralité de la période d'acquisition des congés payés)	Dans les 15 mois suivant la fin de la période d'acquisition des congés payés, soit du 31 mai 2026 au 31 août 2027	Le 1 ^{er} septembre 2026 + information de l'employeur le 15 septembre 2026	Le 15 septembre 2026	Le 15 septembre 2027 (soit 12 mois de report)
			Après le 1 ^{er} septembre 2027	Les congés sont définitivement perdus	

*Exemple donné pour une entreprise dans laquelle la période de référence d'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai et la période de prise des congés du 1^{er} mai au 30 avril.

Une application rétroactive

La nouvelle obligation d'information de l'employeur et le report des congés payés qui en découle, entrent en vigueur, de manière rétroac-

tive, à compter du 1^{er} décembre 2009.

Autrement dit, pour les arrêts de travail survenus depuis cette date :

► l'employeur peut remplir son obligation d'infor-

mation auprès des salariés concernés en leur indiquant le nombre de jours de congés payés dont ils disposent à ce titre et la date jusqu'à laquelle ils peuvent les prendre. Ces congés pouvant être reportés sur une période de 15 mois maximum selon les règles précitées ;

► à défaut d'information de l'employeur, les salariés peuvent agir en justice, jusqu'au 23 avril

2026, pour réclamer leurs droits à congés payés à leur employeur actuel.

Precision : les salariés peuvent aussi agir en justice pour obtenir leurs droits à congés payés auprès de leurs anciens employeurs, mais uniquement, si cela est encore possible, dans les 3 ans qui suivent la rupture de leur contrat de travail avec ces derniers.

Jours de congés : le don à des associations

Les salariés pourront bientôt donner des jours de repos monétisés à des associations d'intérêt général.

Les salariés pourront bientôt, avec l'accord de leur employeur, donner leurs jours de congés payés et de RTT non pris à certaines associations et fondations. Cette renonciation étant effectuée sans contrepartie pour le salarié.

En pratique, les jours de repos donnés seront monétisés et il appartiendra à l'employeur de verser le montant équivalent à l'organisme bénéficiaire du don. Ce dernier étant choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

À noter : un décret doit encore préciser le nombre maximum de jours de repos pouvant faire l'objet de ce don, sachant que les salariés devront conserver au moins 24 jours ouvrables de congés payés, soit 4 semaines. Ce décret devra également déterminer le montant de la monétisation de ces jours de repos.

Quels organismes bénéficiaires ?

Pourront bénéficier de ce don de jours de repos les associations et fondations mentionnés aux a) et b) du 1 de l'article 200 du Code général des impôts, soit celles pouvant faire bénéficier leurs donateurs d'une réduction d'impôt sur le revenu.

Sont ainsi concernés notamment :

► les organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;

► les fondations ou associations reconnues d'utilité publique qui sont d'intérêt général et qui présentent un des caractères énumérés ci-dessus.

Repos dominical : dérogations possibles pendant les jeux olympiques

Avec l'autorisation préalable du préfet, certains commerces pourront faire travailler leurs salariés le dimanche durant les Jeux olympiques et paralympiques.

Comme chacun le sait, les prochains Jeux olympiques et paralympiques d'été se tiendront à Paris du 24 juillet au 8 septembre 2024. Afin de pallier les besoins importants du public en matière commer-



ciale durant cette période, le gouvernement a instauré un dispositif exceptionnel et dérogoire au repos dominical. Autrement dit, certains commerces pourront faire travailler leurs salariés le dimanche.

Précision : cette dérogation pourra être accordée pour une période comprise entre le 15 juin et le 30 septembre 2024.

Quels commerces ?

Pourront être autorisés à déroger au repos dominical de leurs salariés les commerces de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services : **commerces alimentaires, commerces qui vendent du matériel informatique, photographie ou téléphonique, commerces de services (les coiffeurs, par exemple), etc.** Mais à condition qu'ils se situent dans les communes d'implantation des sites de compétition des Jeux olympiques et paralympiques, dans les communes limitrophes ou dans les communes proches de ces sites.

Comment ?

Pour pouvoir déroger au repos dominical de leurs salariés, les commerces devront en faire la demande auprès du préfet de leur département. Ce dernier prenant sa décision après avis des acteurs locaux (conseil municipal, chambre de commerce et d'industrie...).

Important : lorsque le préfet autorisera un commerce de vente au détail à déroger au repos dominical, il pourra étendre cette autorisation à l'ensemble des commerces du département qui exercent la même activité (sans demande préa-

lable de leur part).

Et une fois l'autorisation obtenue ?

Les employeurs autorisés à déroger au repos dominical pourront faire travailler leurs salariés le dimanche et leur accorder un repos hebdomadaire par roulement. Mais attention, seuls les salariés volontaires pour travailler le dimanche seront concernés.

À noter : l'employeur doit obtenir le consentement de ses salariés par écrit. Sachant qu'ils peuvent revenir sur leur décision, également par écrit, à condition d'en informer leur employeur au moins 10 jours francs à l'avance.

Et en contrepartie du travail le dimanche, les salariés percevront une rémunération au moins égale au double de celle qui leur est normalement due pour une durée de travail équivalente ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

Quelles sanctions ?

Afin d'éviter les abus, les pouvoirs publics ont également prévu des sanctions à l'égard des employeurs qui ne respecteraient pas les règles liées au volontariat des salariés ou aux contreparties accordées à ceux qui travaillent le dimanche.

En effet, les employeurs s'exposent à une amende pouvant aller :

- ▶ pour une personne physique, jusqu'à 1 500 € par salarié concerné (3 000 € en cas de récidive)
- ▶ pour une personne morale, jusqu'à 7 500 € par salarié concerné (30 000 € en cas de récidive).

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

LICENCIEMENT NUL : LE BARÈME MACRON NE S'APPLIQUE PAS

Les dommages-intérêts accordés à un salarié

dans le cadre d'un licenciement discriminatoire déclaré nul par les tribunaux ne sont pas soumis à l'application du barème Macron.

Instauré en 2017, le barème dit « Macron »

encadre le montant de l'indemnité octroyée par les tribunaux au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, qui s'impose aux juges, fixe ainsi, compte tenu de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié, les montants minimal et maximal de l'indemnité qui peut lui être accordée.

Exemple : *un salarié présent depuis 4 ans dans une entreprise de moins de 11 salariés a droit à une indemnité comprise entre un mois et 5 mois de salaire brut.*

À ce titre, la Cour de cassation a récemment rappelé que les tribunaux ne doivent pas appliquer ce barème lorsqu'ils annulent le licenciement d'un salarié. En effet, dans cette situation, les juges décident librement du montant de l'indemnité accordée au salarié, sachant que cette indemnité doit être au moins égal à 6 mois de salaire.

Ainsi, dans cette affaire, un salarié avait été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail. Il avait ensuite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Considérant que le licenciement du salarié était en réalité motivé par une discrimination liée à son handicap, la cour d'appel de Paris avait déclaré ce licenciement nul. Pour fixer les dommages-intérêts à verser au salarié, elle s'était référée au barème Macron et lui avait accordé l'indemnité maximale correspondant à son ancienneté.

Saisie du litige, la Cour de cassation a annulé cet arrêt. En effet, les dommages-intérêts accordés à un salarié en raison d'un licenciement discriminatoire déclaré nul par les tribunaux ne sont pas soumis à l'application du barème Macron.

DROIT DE RETRAIT : L'EMPLOYEUR PEUT-IL PRATIQUER UNE RETENUE SUR SALAIRE ?

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait des salariés ne sont pas réunies, l'employeur peut procéder à une retenue sur leur

salaire sans saisir préalablement la justice.

Lorsqu'un salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut exercer son droit de retrait, c'est-à-dire refuser de travailler ou cesser de travailler sans l'autorisation préalable de son employeur. Et ce, tant que ce dernier n'a pas remédié à la situation dangereuse. Le salarié doit voir sa rémunération maintenue durant la période où il exerce son droit de retrait. Mais à condition que ce retrait soit légitime, comme vient de le préciser la Cour de cassation.

Dans cette affaire, plusieurs salariés faisant partie du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne avaient exercé leur droit de retrait. Et ce, en raison de plusieurs avis de danger grave et imminent émis, au cours des 2 années précédentes, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise (aujourd'hui dénommée commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique) pour des incidents survenus « sur la zone Afrique ». Estimant toutefois que ce droit de retrait était injustifié, leur employeur avait procédé à une retenue sur leurs salaires pour les périodes non travaillées. Des retenues que plusieurs syndicats de l'entreprise avaient contestées en justice au motif que l'employeur ne disposait pas, pour ce faire, d'une décision de justice déclarant le retrait des salariés abusif ou non fondé.

Mais pour les juges de la Cour de cassation, lorsque les conditions du droit de retrait des salariés ne sont pas réunies, ceux-ci s'exposent à une retenue sur salaire, sans que leur employeur soit tenu de saisir préalablement la justice du bien-fondé de l'exercice de ce droit de retrait. La demande des syndicats de l'entreprise a donc été rejetée.

Précision : *les salariés qui entendent contester la retenue sur salaire pratiquée par l'employeur peuvent saisir le conseil de prud'hommes à qui il appartient de se prononcer sur le bien-fondé du droit de retrait.*



Taxe sur les activités polluantes : des changements en vue

Plusieurs aménagements vont être apportés à la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) susceptible d'être mise à la charge des entreprises exerçant certaines activités comme le stockage ou le traitement des déchets.

Les entreprises qui exercent une activité considérée comme polluante peuvent, à ce titre, être redevables d'une taxe annuelle. Diverses activités sont visées par cette taxe générale sur les activités polluantes (TGAP), à savoir le stockage ou le traitement des déchets, les émissions de substances polluantes dans l'atmosphère et la livraison ou l'utilisation de lubrifiants, de préparations pour lessives ou de matériaux d'extraction.

Plusieurs aménagements vont être apportés à cette taxe. Ainsi notamment, à compter du 1^{er} janvier 2026, les règles d'indexation de l'ensemble de ses tarifs vont évoluer. **Ils seront révisés au 1^{er} janvier**

de chaque année en fonction de l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac appréciée entre la 3^e et la 2^e année précédant celle de la révision.

Par ailleurs, concernant spécifiquement la TGAP « déchets », ses tarifs portant sur le stockage des déchets non dangereux seront majorés, à compter du 1^{er} janvier 2025, **pour la fraction des déchets excédant l'objectif de réduction de mise en décharge**, sauf exceptions. Cette majoration sera fixée par arrêté, entre 5 et 10 € par tonne.

Précision : pour les installations situées en France, l'objectif annuel de réduction de mise en décharge sera fixé, pour chaque installation autorisée dans la région, par arrêté du préfet publié avant le 31 octobre de l'année précédant celle de l'exigibilité de la taxe.

LES JEI (Jeunes Entreprises Innovantes) : quel régime fiscal ?

Les entreprises bénéficiant du statut de jeune entreprise innovante (JEI) ou universitaire (JEU), peuvent bénéficier de certaines exonérations fiscales et sociales. Depuis le 1^{er} janvier 2024, ce dispositif est ouvert à une nouvelle catégorie d'entreprise dénommée « jeune entreprise de croissance » (JEC). Explications.

Conditions à respecter

Pour bénéficier du statut de JEI, les entreprises doivent, à la clôture de chaque exercice, répondre aux conditions suivantes :

○ Être une PME au sens communautaire (avoir un

effectif salarié inférieur à 250 et un total de chiffre d'affaires HT inférieur à 50 millions d'euros ou un total au bilan inférieur à 43 millions d'euros) ;

○ Avoir moins de 8 ans d'existence ;
○ Leur capital doit être détenu pour 50 % au minimum par l'une des personnes ou entités suivantes :

- ▶ Personne physique (entrepreneur individuel, particulier)
- ▶ Une autre JEI détenue au moins à 50 % par des personnes physiques ;
- ▶ Une association ou fondation reconnue d'utilité publique ;



- ▶ Un établissement public de recherche et d'enseignement ou une de ses filiales.
- Ne pas avoir été créées dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activité, ou d'une reprise de telles activités ;
- Réaliser des dépenses de recherches et développement (R&D) représentant :
 - ▶ 15 % des charges fiscalement déductibles pour les entreprises qui prétendent au statut de JEI ;
 - ▶ Entre 5 et 15 % des charges fiscalement déductibles pour les JEC.
 - ▶ Sont exclues du ratio les charges engagées auprès d'autres JEI réalisant elle-même des projets de R&D.
- Les JEC doivent, en outre, remplir certains critères de performance économique qui seront définis par décret.

Avantages fiscaux des JEI

Seules les JEI créées avant le 1^{er} janvier 2024 peuvent bénéficier d'exonérations en matière d'impôt sur les bénéfices :

- Exonération totale pendant le 1^{er} exercice (ou la première période d'imposition bénéficiaire) ;
- Puis exonération de 50 % pour la période ou l'exercice bénéficiaire suivant (pas nécessairement consécutif du précédent).

L'exonération d'impôt sur les bénéfices est cumuleable avec le crédit d'impôt recherche (CIR) dont elles peuvent, sous certaines conditions, obtenir la restitution immédiate.

Par ailleurs, les JEI peuvent bénéficier d'une exonération d'impôts locaux : exonération de cotisation économique territoriale (CFE + CVAE) et exonération de taxe foncière pendant 7 ans, sur délibération des collectivités locales.

L'exonération d'impôt ne peut pas être cumulée avec d'autres avantages fiscaux : Zones Franches Urbaines, entreprises nouvelles, etc.

L'avantage fiscal octroyé à la JEI est subordonné au règlement européen « de minimis »

qui prévoit qu'un même contribuable ne peut recevoir que 300 000 € (plafond applicable au 1^{er} janvier 2024) d'aides fiscales sur une période de 3 exercices fiscaux glissants.

Précision : à côté des avantages fiscaux, le statut de JEI ouvre droit également à des exonérations sociales.

Réduction d'impôt sur le revenu

Les personnes physiques qui souscrivent en numéraire au capital de certaine PME peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt (« IR-PME »). Depuis le 1^{er} janvier 2024, cette réduction d'impôt est ouverte aux versements destinés aux entreprises innovantes (JEI, JEU, JEC). Ce nouveau dispositif, s'applique aux souscriptions effectuées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2028.

- Le taux de la réduction d'impôt est fixé à 30 % des versements, retenus dans la limite annuelle de 75 000 € pour une personne seule (150.000 € pour un couple). La réduction d'impôt maximale s'élève ainsi à 22.500 € (ou 45.000 € pour un couple).

- Pour les souscriptions effectuées au profit de JEI particulièrement innovante – dont les dépenses de recherches représentent au moins 30 % de leurs charges fiscalement déductibles – la réduction d'impôt s'élève à 50 % des versements, retenus dans la limite annuelle de 50 000 € pour une personne seule (100 000 € pour un couple). La réduction d'impôt maximale s'élève ainsi à 25 000 € (ou 50 000 € pour un couple).

Le bénéfice de cette réduction d'impôt est également subordonné au respect du règlement de minimis (voir au-dessus).

Procédure spécifique de rescrit

Une procédure spécifique de rescrit permet de sécuriser le statut de JEI de l'entreprise. A la différence du rescrit classique, ce rescrit permet d'obtenir un accord tacite de l'administration en cas d'absence de réponse après un délai de trois mois.

TABLEAU RECAPITULATIF

JEI	JEC
PME de moins de 8 ans	
Dépense de R&D représentant au moins 15 % des charges fiscalement déductibles	Dépense de R&D représentant entre 5 % et 15 % des charges fiscalement déductibles
Exonération d'impôts sur les bénéfices si création avant 2024	
Exonération d'impôts locaux (TFPB, CFAE, CVAE)	

Impôts locaux 2024 : augmentations modérées

Dans les villes de 40 000 à 100 000 habitants, le taux de la taxe d'habitation et des taxes foncières évolue en moyenne de 0,6 %.

Les propriétaires de biens immobiliers peuvent souffler... D'après l'étude annuelle du cabinet FSL, les communes semblent avoir fait une pause dans l'augmentation des taux des impôts locaux. En effet, globalement, en 2024, le taux de la taxe d'habitation et des taxes foncières des villes de 40 000 à 100 000 habitants et leurs groupements évolue très modérément, à hauteur de +0,6 % en moyenne. Cette progression est moindre qu'en 2023 (+1,3 %) et proche des évolutions enregistrées en 2022 (+0,9 %), 2021 (+0,8 %) et 2020 (+0,4 %). Dans le détail, sur les 154 territoires observés, 85 % d'entre eux ont maintenu leur taux en 2024 (131 territoires), 12 % les ont augmentés (18 territoires) et 3 % les ont diminués (5 territoires).

Précision : en 2024, le montant des impôts locaux va augmenter mécaniquement. En effet, les valeurs locatives cadastrales, qui servent de base de

calcul notamment pour la taxe foncière, sont revalorisées chaque année au moyen d'un coefficient forfaitaire qui tient compte de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) publié par l'Insee au mois de novembre précédent la taxation. Compte tenu de la valeur de l'IPCH constatée en novembre 2023, les valeurs cadastrales connaissent en 2024 une augmentation forfaitaire de 3,9 %.

Dans les grandes villes, celles de plus de 100 000 habitants, la tendance semble similaire : 81 % de ces territoires (34 sur 42) ont maintenu leurs taux en 2024. Cette proportion est en hausse par rapport à 2023 (76 %) et 2022 (69 %) mais en baisse par rapport aux observations de la période 2017-2021. Parmi les agglomérations qui ont décidé de faire contribuer davantage les propriétaires, on peut citer les villes de Nice, avec une hausse votée à hauteur de 19,2 %, de Nancy (+14,5 %), d'Annecy (+14,1 %) et de Villeurbanne (+10 %). Assez rare pour être signalé, seule la ville de Brest a décidé de faire un geste en abaissant les taux de ses impôts locaux de 1 % !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

QUAND L'ADMINISTRATION FISCALE COMMET UNE ERREUR DANS UNE MISE EN DEMEURE...

Une erreur de plume dans une mise en demeure envoyée par l'administration fiscale ne remet pas en cause l'application de la



majoration pour défaut de souscription de la déclaration de revenus.

Les contribuables qui ne souscrivent pas leurs déclarations fiscales peuvent être sanctionnés par l'application de l'intérêt de retard et d'une majoration de l'impôt dû. Cette majoration étant fixée à 40 % lorsque la déclaration n'a pas été déposée dans les 30 jours suivant la réception d'une mise en demeure. Sachant que l'administration fiscale indique dans cette mise en demeure un certain nombre d'informations, notamment la déclaration dont la souscription est demandée et sa date limite de dépôt.

À noter : les contribuables qui ne régularisent pas leur situation dans les 30 jours qui suivent une mise en demeure peuvent également être taxés d'office.

À ce titre, dans une affaire récente, un entrepreneur individuel avait fait l'objet d'un redressement fiscal, assorti, notamment, de la majoration de 40 % au motif qu'il n'avait pas souscrit de déclaration d'ensemble de ses revenus dans les 30 jours suivant la mise en demeure qui lui avait été adressée. Une majoration qu'il avait contestée dans la mesure où, selon lui, la mise en demeure était irrégulière en raison d'une erreur sur la date limite de souscription, la date mentionnée étant celle de la déclaration des bénéfices industriels et commerciaux et non celle de la déclaration d'ensemble des revenus.

Mais le Conseil d'État ne lui a pas donné raison. Pour les juges, l'objet de la mise en demeure était sans ambiguïté puisqu'elle mentionnait expressément la déclaration concernée, à savoir la déclaration d'ensemble des revenus. En conséquence, une faute dans la date limite de souscription ne constituait qu'une simple erreur de plume. La mise en demeure étant régulière, la majoration pouvait donc s'appliquer.

TRANSMISSION D'ENTREPRISE PAR PACTE DUTREIL : LES CRITÈRES DE L'ACTIVITÉ PRÉPONDERANTE

Le caractère prépondérant de l'activité opérationnelle d'une société dont les titres sont transmis dans le cadre d'un pacte Dutreil

s'apprécie à partir d'un faisceau d'indices, déterminés selon la nature et les conditions d'exercice de l'activité.

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

Rappel : le pacte Dutreil implique, en principe, que les titres transmis fassent l'objet d'un engagement collectif de conservation, pendant au moins 2 ans, pris par le donateur avec un ou plusieurs associés et d'un engagement individuel de conservation, pendant au moins 4 ans, pris par chaque héritier ou donataire.

Cette exonération s'applique aux transmissions de sociétés dont l'activité principale est industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à l'exclusion des activités civiles. Le caractère prépondérant de l'activité opérationnelle de la société s'appréciant à partir d'un faisceau d'indices, déterminés d'après la nature et les conditions d'exercice de l'activité, comme l'illustre l'affaire récente suivante.

Par succession, un héritier avait reçu des actions d'une société exerçant une activité commerciale (exploitation d'une galerie d'art, édition de livres d'art...) et une activité civile (location d'une partie de son patrimoine immobilier). À ce titre, il avait demandé à bénéficier de l'exonération Dutreil. À tort, selon l'administration fiscale, qui avait estimé que l'activité prépondérante de la société était civile.

Une analyse validée par les juges de la Cour d'appel de Versailles. Pour parvenir à cette conclusion, les juges ont retenu la part de la valeur vénale des actifs affectés à l'activité commerciale (30 % seulement), la surface de l'immeuble dédiée à l'activité commerciale (47 % seulement) et la part du chiffre d'affaires généré par l'activité civile (entre 70 et 80 % sur 3 ans).

Précision : en revanche, les juges n'ont pas tenu compte du caractère historique de l'activité commerciale ni de l'affectation du personnel ou des recettes locatives à cette activité.



Contrats d'assurance : peut-être de nouveaux droits pour les entreprises

À l'avenir, les entreprises pourraient résilier certains contrats d'assurance sans attendre la date anniversaire.

Un projet de loi visant à simplifier la vie des entreprises, notamment en allégeant les obligations qui leur incombent et en supprimant un certain nombre de formalités qu'elles doivent accomplir, a été récemment déposé par les pouvoirs publics et devrait être prochainement examiné par le Parlement.

Le renforcement des droits des entreprises vis-à-vis de leurs assureurs figure parmi les nombreuses mesures envisagées.

Obligation pour l'assureur de motiver la résiliation d'un contrat

Actuellement, l'assureur qui entend résilier unilatéralement un contrat n'est tenu de motiver sa décision que s'il s'agit d'un contrat d'assurance couvrant une personne physique en dehors de son activité professionnelle.

Le projet de loi de simplification étend cette obligation aux contrats d'assurance souscrits par les entreprises.

Résiliation d'un contrat à tout moment

Le projet de loi de simplification prévoit également

la faculté pour les petites entreprises de résilier à tout moment, après un délai d'un an, sans frais ni pénalités, leurs contrats d'assurance tacitement reconductibles couvrant les dommages aux biens à usage professionnel, et non plus seulement à la date anniversaire du contrat. Sachant que certaines garanties, qui seraient précisées par décret, seraient exclues de ce nouveau droit.

Rappel : les particuliers peuvent résilier, après un an de contrat, sans frais ni pénalités, certains de leurs contrats d'assurance tacitement reconductibles, à savoir les contrats d'assurance concernant l'automobile, l'emprunteur, la santé et l'habitation.

Accélération des délais d'indemnisation

Enfin, le projet de loi impose un délai maximal de 6 mois en cas de recours à une expertise et de 2 mois en l'absence d'expertise pour le versement de l'indemnité d'assurance. Les entreprises et les particuliers victimes d'un sinistre seraient ainsi plus rapidement indemnisés. Sachant que, là aussi, certaines garanties, à préciser par décret, seraient exclues de cette mesure.

Rappel : actuellement, sauf quelques exceptions, le versement des indemnisations d'assurance n'est encadré par aucun délai.

Interdiction de distribuer des échantillons de produits : entrée en vigueur de la loi

Les modalités d'application de l'interdiction de fournir à un consommateur, sans demande de sa part, des échantillons de produits dans

le cadre d'une démarche commerciale sont précisées. La mesure peut donc désormais s'appliquer.



On se souvient que la loi « climat » du 22 août 2022 avait interdit aux commerçants de fournir à un consommateur, sans demande de sa part, un échantillon de produit (parfum, produit cosmétique...) dans le cadre d'une démarche commerciale. Mais pour que cette mesure, dont le but est d'éviter le gaspillage, puisse entrer en vigueur, ses conditions d'application devaient être précisées par décret.

C'est désormais chose faite, le décret attendu ayant été publié le 25 avril dernier. Ainsi, selon ce texte, un échantillon de produit fourni dans le cadre d'une démarche commerciale s'entend d'une petite quantité de marchandise, dont le conditionnement est différent du produit commercialisé, et qui est distribuée gratuitement aux consommateurs. Les denrées alimentaires qui ne sont pas préemballées et qui sont remises gratuitement aux consommateurs pour une consommation immédiate et sur place n'étant pas considérées comme des échantillons.

Autre précision : le professionnel qui tient à la disposition des consommateurs des échantillons de produits peut les informer, par tout moyen, que ces échantillons ne peuvent leur être remis qu'à leur demande. Sachant que lorsque le professionnel recourt à une technique de communication à distance, la première demande exprimée par le consommateur permet de lui remettre des échantillons jusqu'à renonciation de sa part.

Le décret ne précise pas la façon selon laquelle cette mesure d'interdiction sera contrôlée. Et la loi ne prévoit pas de sanction spécifique en cas de non-respect de celle-ci...

À noter : l'acte d'achat ou d'abonnement à une publication de presse emporte présomption de demande de la part du consommateur des éventuels échantillons que cette publication peut contenir, dès lors que cette présence est indiquée ou visible.

Installer une terrasse ou un étalage devant son commerce : les règles à connaître

Pendant les beaux jours, nombre de commerçants souhaitent installer une terrasse ou un étalage devant leur commerce. Il s'agit alors d'une occupation du domaine public (trottoir, rue, place) qui nécessite de disposer d'une autorisation préalable. Rappel de la réglementation applicable.

Une demande préalable

L'installation d'une terrasse ou d'un étalage devant un commerce requiert une autorisation préalable.

En règle générale, seuls les propriétaires de fonds de commerce, situés en rez-de-chaussée et ouverts au public, ont la possibilité d'aménager une terrasse ou de disposer un étalage de produits ou des équipements divers (bac à glace, appareil de

cuisson, etc.) devant leur commerce (café, restaurant, boulangerie, fleuriste, vendeur de fruits et légumes...).

L'occupation d'un emplacement sur le domaine public, qu'il soit accolé à la devanture du commerce ou situé en bordure de trottoir (on parle alors de « contre-terrasse » ou de « contre-étalage »), nécessite au préalable une autorisation. Pour une occupation sans emprise au sol (terrasse ouverte, étalage, etc.), le commerçant doit demander un permis de stationnement à la mairie, ou à la préfecture s'il s'agit d'un emplacement sur une route nationale, départementale ou sur certaines artères de la ville.

Une occupation avec emprise au sol (terrasse fermée, kiosque fixé au sol, etc.) requiert, quant à elle, une permission de voirie délivrée par la mairie s'il s'agit du domaine public communal.



Comment déposer la demande ?

La demande d'autorisation d'occupation du domaine public doit être faite auprès de la mairie de la commune concernée et doit être accompagnée d'un certain nombre de documents.

La demande d'autorisation d'occupation du domaine public doit être déposée à la mairie en cas d'occupation du domaine public communal ou à la préfecture pour certaines artères de la ville.

La liste des documents accompagnant la demande varie selon les communes, mais elle comprend notamment :

- ▶ une copie du certificat d'inscription au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers (extrait Kbis) ;
- ▶ pour les débitants de boissons et les restaurateurs, une copie de la licence au nom du propriétaire ou de l'exploitant du fonds de commerce ;
- ▶ une copie du bail commercial ou du titre de propriété ;
- ▶ une attestation d'assurance pour l'occupation du domaine public ;
- ▶ un descriptif de la terrasse ou de l'étalage et des matériaux utilisés, généralement un plan coté précisant l'implantation du dispositif sur le trottoir ;
- ▶ un relevé d'identité bancaire.

Précision : l'administration dispose d'un délai de 2 mois maximum à compter de la réception de la demande pour y répondre. En l'absence de réponse dans ce délai, la permission de voirie ou le permis de stationnement sont réputés refusés.

Une autorisation précaire, révocable et personnelle

L'autorisation d'occupation du domaine public est personnelle, précaire et révocable par l'autorité administrative qui l'a délivrée. Elle donne lieu au paiement d'une redevance.

Quel que soit le type d'autorisation demandé, celle-ci est toujours accordée pour une durée déterminée

(annuelle ou saisonnière) et éventuellement renouvelable ou reconduite tacitement. Les dates de début et de fin d'autorisation étant précisées dans l'arrêté délivré par l'autorité administrative compétente.

En outre, l'autorisation peut être suspendue ou retirée à tout moment pour un motif d'ordre public, un manquement à la réglementation (défaut de paiement de la redevance), l'exécution de travaux, ou encore le déroulement d'une manifestation.

Enfin, l'autorisation est personnelle. Elle ne peut donc être ni cédée, ni sous-louée, ni vendue à l'occasion de la cession du commerce. Ainsi, dans le cas d'un changement d'activité ou d'une cession de fonds de commerce, l'autorisation d'occuper le domaine public est automatiquement abrogée. Le repreneur du commerce doit alors présenter une nouvelle demande d'autorisation que l'administration n'est évidemment pas tenue de lui accorder.

À noter : même si l'autorisation d'occupation ne confère pas à son titulaire de droits acquis sur le domaine public, celui-ci peut toutefois en tenir compte dans l'évaluation de son fonds de commerce à l'occasion d'une cession ou de la fixation du montant du loyer d'un bail commercial. L'exploitation d'une terrasse participant de manière importante au développement de l'activité d'un commerce et faisant souvent l'objet d'investissements de la part du commerçant.

L'installation d'un étalage ou d'une terrasse est soumise au paiement d'une redevance dont le montant varie en fonction de la superficie de l'installation, de sa localisation, du mode d'usage et de la durée d'exploitation. À ce titre, la commune prend en compte les avantages de toute nature procurés au titulaire de l'autorisation.

Le montant de la redevance est révisable à la fin de chaque période d'exploitation.

Les conditions à respecter une fois l'autorisation obtenue

Le commerçant qui obtient une autorisation d'occupation du domaine public doit respecter un certain nombre d'obligations.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Un certain nombre de règles générales doivent être respectées, souvent regroupées par les communes dans une charte d'occupation du domaine public à titre commercial :

- ne créer aucune gêne pour la circulation du public, notamment les personnes à mobilité réduite ou déficientes visuellement, ou les véhicules de secours ;
- laisser libre accès aux immeubles voisins et

préserver la tranquillité des riverains ;

- respecter les dates et les horaires d'installation fixés dans l'autorisation ;
- installer des équipements de qualité (dans un style ou des matériaux parfois imposés par la commune pour respecter l'harmonie du lieu) ;
- respecter les règles d'hygiène, notamment pour les denrées alimentaires (chaîne du froid, protection des plats cuisinés).

Loteries et lotos des associations : du nouveau !

Les associations peuvent à présent organiser des loteries, des tombolas ou des lotos pour des causes scientifiques, sociales, familiales, humanitaires, philanthropiques, éducatives, sportives ou culturelles ou à la protection animale ou à la défense de l'environnement.

Les jeux d'argent et de hasard sont, en principe, interdits. Par exception, les associations sont cependant autorisées à organiser des loteries, des tombolas et des lotos pour financer leurs activités.

La récente loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative harmonise et élargit les causes de recours à ces jeux afin de tenir compte de la diversité des activités associatives.

Ainsi, jusqu'alors, les lotos pouvaient être organisés uniquement dans un but social, culturel, scientifique, éducatif, sportif ou d'animation sociale. Et les loteries et tombolas ne devaient être destinées qu'à des actes de bienfaisance, à l'encouragement des arts ou au financement d'activités sportives à but non lucratif.

Désormais, dans un souci de simplification, les autorisations de recours sont les mêmes pour les loteries, tombolas et lotos. Ainsi, ceux-ci doivent être exclusivement destinés à des causes scientifiques, sociales, familiales, humanitaires, philanthropiques, éducatives, sportives ou culturelles ou à la protection animale ou à la défense de l'environnement.

Une autorisation ou déclaration préalable

Les loteries et tombolas doivent être autorisées par le maire de la commune du siège social de l'association organisatrice et, à Paris, par le préfet de police.

Toutefois, désormais, ils doivent seulement faire l'objet d'une déclaration préalable à ces mêmes autorités lorsqu'ils sont organisés par une association ou fondation reconnue d'utilité publique.

Rappel : les lotos peuvent être organisés librement par les associations. Aucune autorisation ou déclaration n'est exigée.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

LA DATE DE LA RUPTURE D'UNE RELATION COMMERCIALE DOIT ÊTRE PRÉCISÉE

En cas de rupture d'une relation commerciale établie, le préavis donné par l'auteur de la rupture à son partenaire ne peut commencer



à courir que si la date de cette rupture est précisée dans l'acte qui met fin à la relation.

Tout producteur, distributeur ou prestataire de services qui rompt, même partiellement, une relation commerciale établie doit donner à son partenaire un préavis écrit d'une durée suffisamment longue. À défaut, il engage sa responsabilité et peut donc être condamné à verser des dommages-intérêts à ce dernier.

Précision : la durée minimale du préavis doit être fixée au regard notamment de la durée de la relation commerciale, en référence aux usages du commerce ou, s'ils existent, aux accords interprofessionnels. Sachant que la responsabilité de l'auteur de la rupture ne peut pas être engagée pour cause de durée insuffisante dès lors qu'il a respecté un préavis de 18 mois.

Et attention, la notification de l'intention de rompre une relation commerciale établie n'est régulière, et le préavis ne commence à courir, que si la date de la rupture est précisée. C'est ce que les juges ont rappelé dans l'affaire récente suivante.

En 2005, une entreprise de transport avait conclu avec un prestataire informatique un contrat de maintenance d'un logiciel pour une durée indéterminée. Fin 2015, elle l'avait informé de son intention de recourir à un appel d'offres pour le mettre en concurrence avec d'autres prestataires. Puis, par une lettre du 29 septembre 2017, elle avait mis fin au contrat avec un préavis de 3 mois. Estimant que ce délai était insuffisant et que la rupture de la relation commerciale était donc brutale, le prestataire informatique avait réclamé en justice des dommages-intérêts à l'entreprise. Cette dernière avait alors fait valoir que le délai de préavis avait commencé à courir dès la fin de l'année 2015, au moment où elle avait informé le prestataire du recours à l'appel d'offres, et que la rupture intervenue fin décembre 2017 n'avait donc pas été brutale.

Mais les juges n'ont pas été de cet avis. En effet, l'information relative à la mise en concurrence du prestataire informatique avec d'autres prestataires ne précisait pas la date à laquelle la rupture de la relation commerciale aurait lieu et ne pouvait donc pas faire courir le préavis. Pour les juges, ce préavis

n'avait donc couru qu'à compter du 29 septembre 2017, date à laquelle avait été envoyé le courrier mettant fin à la relation commerciale.

CONVOCAZIONE IRREGULIERE D'UN ASSOCIÉ DE SARL À UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le fait qu'un associé de SARL ait été irrégulièrement convoqué à une assemblée générale n'entraîne la nullité des délibérations prises au cours de cette assemblée qu'à certaines conditions.

L'irrégularité de la convocation d'un associé de société à responsabilité limitée (SARL) à l'assemblée générale de la société n'entraîne la nullité des délibérations prises au cours de cette assemblée que si cette irrégularité a privé l'associé de son droit d'y prendre part et qu'elle était de nature à influencer sur le résultat du processus de décision.

Ces deux conditions cumulatives ont été fixées par la Cour de cassation dans une affaire où l'un des associés d'une SARL n'avait pas été convoqué à une assemblée dans le délai minimal requis de 15 jours avant la tenue de celle-ci. À la demande de cet associé, la cour d'appel avait annulé la délibération prise au cours de cette assemblée en raison de l'irrégularité de sa convocation. Mais la Cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel car celle-ci n'avait pas recherché si cette irrégularité avait privé cet associé de son droit de prendre part à l'assemblée et si son absence avait été de nature à influencer sur le résultat du processus de décision.

Observations : dans cette affaire, les juges auraient donc dû rechercher si l'associé irrégulièrement convoqué avait eu connaissance de la tenue de l'assemblée et, si oui, s'il avait eu le temps, les moyens et la disponibilité pour s'y rendre compte tenu du fait qu'il s'agissait d'une société de droit anglais. Et d'autre part, ils auraient dû rechercher si, en présence de cet associé à l'assemblée, la décision prise (en l'occurrence la révocation de l'un des gérants et la distribution de dividendes) aurait pu être différente.



ÊTES-VOUS CONCERNÉ PAR LA DÉCLARATION D'OCCUPATION DES BIENS IMMOBILIERS ?

Les propriétaires de locaux d'habitation sont tenus de souscrire une déclaration d'occupation au plus tard le 30 juin 2024 si leur situation a évolué depuis l'an dernier.

Depuis l'an dernier, les propriétaires (particuliers, sociétés, associations...) de biens immobiliers affectés à l'habitation sont tenus de déclarer les conditions d'occupation, c'est-à-dire par eux-mêmes ou par un tiers, de ces locaux au 1^{er} janvier afin de permettre à l'administration fiscale de déterminer s'ils sont imposables ou non à la taxe d'habitation et à la taxe sur les logements vacants.

Cette obligation déclarative n'a toutefois pas à être renouvelée chaque année. Elle doit l'être seulement en cas de changement de situation (changement de locataire, nouvelle résidence principale, achat d'un logement, par exemple) depuis la dernière déclaration. Et lorsqu'elle est requise, la déclaration d'occupation doit être effectuée au plus tard le 30 juin 2024.

Pour cela, les propriétaires doivent se rendre sur le site internet www.impots.gouv.fr, dans le service « Gérer mes biens immobiliers », accessible depuis leur espace sécurisé (personnel ou professionnel).

Précision : la déclaration d'occupation doit, en principe, être souscrite par voie électronique. Toutefois, les propriétaires qui n'ont pas d'accès à internet peuvent utiliser le formulaire papier n° 1208-OD.

Et attention, le défaut de déclaration d'occupation et l'inexactitude des informations fournies peuvent être sanctionnés par une amende de 150 € par local.

À savoir : par tolérance, cette amende n'est pas appliquée au titre de 2023.

LES FRANÇAIS SOUHAITENT UNE BAISSÉ DES DROITS DE SUCCESSION

Plus d'1 Français sur 3 préconise une baisse du taux d'imposition pour toutes les tranches du barème des droits de succession.

Selon un sondage récent réalisé par OpinionWay pour Les Échos, 74 % des Français jugent les droits de succession trop élevés (soit 1 point de plus par rapport au même sondage réalisé l'année dernière). À l'inverse, ils sont 11 % à souhaiter une hausse du tarif (soit une progression de 4 points par rapport à 2023). Pourtant, la fiscalité qui s'applique à l'occasion d'une transmission se révèle mal connue et largement surestimée. En effet, grâce à la loi « Tèpa » du 21 août 2007, les transmissions entre personnes mariées ou pacsées sont exonérées de droits de succession. Et pour les transmissions en ligne directe (parents-enfants), chaque parent peut transmettre jusqu'à 100 000 € en franchise de droit (une fois consommé, cet abattement est utilisable à nouveau au bout de 15 ans).

Interrogées sur la manière de réduire les droits de succession, 35 % des personnes sondées mettent en avant une baisse du taux d'imposition pour toutes les tranches du barème. Elles sont 33 % à préconiser une augmentation du montant des abattements dont peuvent bénéficier les héritiers et 29 % privilégient un élargissement des abattements liés au statut de certains biens (comme la résidence principale). Autre solution qui tient la corde pour 70 % des Français : prendre en compte l'inflation pour la révision des tranches du barème des droits de succession. Une solution déjà pratiquée pour les tranches du barème de l'impôt sur le revenu.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

FORMER SES SALARIÉS AUX CYBERATTAQUES

Alors que les cyberattaques se multiplient, notamment auprès des entreprises, le site [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) propose un module de formation gratuit, nommé SensCyber, pour sensibiliser et former les salariés aux risques cyber.

Le dispositif [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr), qui recense les menaces auxquelles les entreprises sont confrontées, note une augmentation des interventions en 2023 et relève que celles-ci concernent principalement des actes de piratage de compte (23,5 %), d'hameçonnage (21,2 %) et de rançongiciel (16,6 %). Pour tenter d'endiguer ces attaques, il est indispensable que les entreprises sensibilisent leurs salariés à la cybersécurité. Et pour les accompagner dans cette démarche, [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) met à leur disposition un module de formation gratuit, dénommé SensCyber. Pour y accéder, il suffit de créer un compte sur la plateforme [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) et de démarrer la formation. Celle-ci est composée de 3 modules, dont les connaissances sont validées par des quizz. Le module 1 « Comprendre » porte sur les questions : Quelles menaces aujourd'hui ? Quels risques pour moi et mon organisation ? Que faire si je suis victime d'une attaque ? Le module 2 « Agir » traite des bonnes pratiques et des bons réflexes à adopter au quotidien en matière de numérique. Le module 3 « Transmettre » liste les acteurs publics à contacter en cas de cyberattaque et décrit la manière de sensibiliser les salariés face aux risques cyber.

Pour en savoir plus : www.cybermalveillance.gouv.fr/

UN ÉTUDIANT CONSACRE EN MOYENNE 685 € PAR MOIS POUR SON LOGEMENT

La moitié des étudiants souhaite louer un logement meublé.

Après avoir analysé plus de 70 000 offres et demandes de locations d'étudiants réalisées sur les 12 derniers mois, le site internet [LocService.fr](https://www.locservice.fr) a publié une étude illustrant le marché de la location étudiante dans le parc locatif privé français. Cette étude nous apprend notamment que 61 % des étudiants recherchent en priorité un studio ou un appartement T1 et 18 % s'orientent vers un appartement avec une chambre (T2).

Autre information, en moyenne, les étudiants consacrent un budget de 685 € par mois pour leur logement. Le niveau des loyers étant très disparates selon les secteurs géographiques. En province, ce montant tombe à 615 € alors qu'en région parisienne, il monte à 865 €. Ceux qui ont la chance de pouvoir accéder à un logement dans la Capitale déboursent environ 940 € par mois. Soulignons également que les chambres étudiantes se louent 458 € pour une surface de 14 m², les studios 550 € pour 23 m², les appartements T1 566 € pour 30 m² et les appartements T2 743 € pour 42 m².

Précision : d'après les chiffres de cette étude, la moitié des étudiants souhaite louer un logement meublé.

À noter que les étudiants privilégient bien évidemment les grandes villes pour s'installer, là où les offres de formations sont les plus attractives ou les plus nombreuses. À elle seule, la région parisienne capte 28 % de la demande étudiante nationale. Après Paris, les villes les plus demandées sont Lyon (8,3 % de la demande), Toulouse (4,1 %), Montpellier (4,1 %) et Lille (3,8 %).

Par ailleurs, l'étude s'est également intéressée à la tension locative, c'est-à-dire à la difficulté à trouver un logement à louer dans une ville. La ville la plus tendue en France étant Lyon où le ratio entre candidatures et offres est de 4,86. Vient ensuite Rennes avec un ratio de 4,17. Sur la troisième marche du podium se trouve la ville de Bordeaux avec un ratio de 3,93, suivie de Paris et La Rochelle avec des ratios respectifs de 3,75 et 3,74.



Dates indiquées sous réserve de parution officielle

• Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2024 ou du 2^e trimestre 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2024 ou du 2^e trimestre 2024.

Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : téléversement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

• 5 juillet 2024

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de juin 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2024 versés au plus tard le 30 juin 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 juillet 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 juillet sur demande).

• 11 juillet 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 juin 2024.

• 15 juillet 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 juin 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 2^e trimestre 2024 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de juin 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 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 juin 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 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 31 mars 2024 : télèglement 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 : télèglement de la taxe sur les salaires payés en juin 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501, ou au cours du 2^e trimestre 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

● 31 juillet 2024

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2024 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 août).

● Délai variable

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

● 5 août 2024

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de juillet 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 2024 versés au plus tard le 31 juillet 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 août 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 août sur demande).



Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

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

• 12 août 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 juillet 2024.

• 15 août 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 juillet 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 juillet 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 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 juillet 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 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 30 avril 2024 : télèglement 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 : télèglement de la taxe sur les salaires payés en juillet 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

• 31 août 2024

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

	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.