

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**

**SEPTEMBRE
2024 N° 690**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Agrément des accords en faveur des travailleurs handicapés :
une nouvelle plate-forme

Primes de partage de la valeur : affectation élargie

Être salarié et député : incidences pour l'employeur

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 10 à 14

Fiscalité des meublés de tourisme :
fin de la tolérance administrative

Plus-value de cession d'un bien immobilier par l'entreprise : ce qu'il faut savoir

Crédit d'impôt pour la rénovation des bâtiments à usage tertiaire : c'est bientôt fini !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 14 à 17

S.A.R.L. / S.A. : les modalités de fonctionnement sont modernisées

Shrinkflation : des précisions relatives à l'information des consommateurs

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 24

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 690 Septembre 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 : septembre 2024

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

• 5 septembre 2024

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

• 12 septembre 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 août 2024.

• 15 septembre 2024

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires : DSN d'août 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 d'août 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 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 d'août 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 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 mai 2024 : télérèglement 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) : télérèglement 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 : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en août 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : télérèglement, le cas échéant, du second acompte de CVAE 2024 avec le relevé n° 1329-AC.

Paiement de l'IFI 2024 (patrimoine net taxable supérieur à 1,3 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

● 25 septembre 2024

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2023.

● 30 septembre 2024

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

Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE) : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2024).



CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET HEURES COMPLÉMENTAIRES

Nous envisageons de recruter un salarié en contrat de travail à temps partiel. Pourrions-nous, le cas échéant, lui demander de réaliser des heures complémentaires ?

Oui, mais à condition que son contrat de travail fixe les limites dans lesquelles de telles heures pourront être effectuées. À ce titre, sachez que le nombre d'heures complémentaires accomplies par votre salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne devra pas excéder le 10e de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue dans son contrat ou le 1/3 de cette durée si un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche le prévoit.

Et attention, veillez à ce que les heures complémentaires accomplies par votre salarié n'aient pas pour effet de porter sa durée hebdomadaire de travail au niveau de la durée légale (35 heures) ou conventionnelle de travail. Et ce, même pour une période limitée (un mois, par exemple). Car sinon votre salarié pourrait demander en justice la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, ainsi que des rappels de salaire pour la période postérieure au premier passage à temps plein.

DURÉE DU TRAVAIL D'UN SALARIÉ AYANT PLUSIEURS EMPLOYEURS

Nous avons récemment appris qu'un de nos salariés à temps plein occupait un second emploi à temps partiel. Comment pouvons-nous vérifier que la durée de travail qu'il cumule chez nous et chez l'autre employeur ne dépasse pas la durée maximale autorisée ?

Un salarié peut, en principe, cumuler plusieurs emplois mais sa durée de travail totale ne peut pas, en effet, dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire). Sachant que ce dépassement expose votre entreprise à une amende administrative, imposée par la Dreets, d'un montant de 4 000 € maximum et à 750 € d'amende (3 750 € pour une société).

Afin de vous assurer que votre salarié ne se trouve pas dans une telle situation, vous pouvez lui demander de vous communiquer le contrat de travail signé avec son autre employeur ainsi que ses bulletins de paie. Son refus pouvant justifier un licenciement pour faute.

Et si, au vu des documents ainsi transmis, vous constatez que les durées maximales de travail ne sont pas respectées, vous devrez mettre votre salarié en demeure de faire cesser cette situation. Son inaction pourra alors également justifier son licenciement.

FISCALITÉ DE LA CESSION DE L'USUFRUIT DE DROITS SOCIAUX

J'envisage d'acquérir l'usufruit de parts sociales d'une société. Pouvez-vous m'éclairer sur les droits d'enregistrement qu'il me faudrait acquitter ?

L'administration fiscale vient de changer de position sur ce point : elle considère désormais que la cession de l'usufruit de droits sociaux est soumise au seul droit d'enregistrement fixe de 125 €, et non plus au droit proportionnel de 0,1 %, 3 % ou 5 %, selon la nature des droits (actions, parts sociales).

En effet, la cession de l'usufruit de droits sociaux n'emportant pas changement de la propriété de ces droits, elle ne peut pas être soumise au droit d'enregistrement applicable aux cessions en pleine propriété de droits sociaux.



En pratique, les droits proportionnels indûment acquittés peuvent donc faire l'objet de réclamations fiscales, et ce jusqu'au 31 décembre de la 2^e année suivant leur versement.

ACTION EN PAIEMENT D'UNE CRÉANCE CONTRE UN CLIENT EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE

L'un de mes clients ne m'a pas informé de sa mise en redressement judiciaire et n'a pas porté à la connaissance du mandataire judiciaire la somme d'argent qu'il me doit. Du coup, je n'ai pas pu déclarer cette créance. Suis-je en droit d'agir contre lui pour en obtenir le paiement ?

Non. À partir du moment où une entreprise est placée en redressement judiciaire, ses créanciers ne peuvent plus agir individuellement contre elle pour obtenir le paiement d'une créance née avant l'ouverture du redressement. Et ce, même si vous n'avez pas été informé de sa mise en redressement judiciaire.

En principe, vous auriez dû déclarer cette créance **dans les 2 mois** à compter de la publication du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire. Mais compte tenu des circonstances (omission du débiteur de déclarer votre créance lors de l'établissement de la liste de ses créanciers), vous pouvez demander au juge-commissaire d'être « relevé de forclusion », c'est-à-dire qu'il vous autorise à déclarer votre créance même si vous êtes hors délai.

TENUE D'UNE BUVETTE PAR UNE ASSOCIATION

Notre association souhaite tenir une buvette lors de son prochain vide-greniers. Devons-nous obtenir une autorisation pour vendre de l'alcool ?

Tout à fait ! Vous ne pouvez, en effet, servir de l'alcool que si vous demandez, et obtenez, une autorisation auprès de votre mairie. Et sachez que vous ne pourrez y vendre aucun alcool fort mais uniquement des boissons fermentées non distillées et des vins doux naturels (vin, bière, cidre, poiré, hydromel, crèmes de cassis, vins de liqueur, apéritifs à base de vin...).

Enfin, n'oubliez pas d'informer vos salariés et vos bénévoles qu'il est interdit de vendre ou d'offrir des boissons alcoolisées à une personne manifestement ivre ainsi qu'aux mineurs.

RETRAIT D'UNE PHOTO D'UN SITE WEB

Nous avons récemment publié sur le site internet de notre association la photographie de chacun de nos bénévoles. Or l'un d'entre eux nous demande de la retirer. Sommes-nous obligés de le faire sachant qu'il nous a autorisés à le photographeur ?

Oui ! Vos bénévoles, mais aussi vos salariés, adhérents et usagers, bénéficient d'un droit à l'image qui leur permet de s'opposer à la diffusion de leur photographie même s'ils ont accepté d'être pris en photo. Autrement dit, vous devez obtenir leur accord pour diffuser leur photo sur votre site et retirer une photo publiée s'ils vous le demandent.

Et, si vous souhaitez utiliser ces photographies sur un autre support, par exemple pour illustrer une publication papier, vous devrez de nouveau leur demander leur autorisation.

Agrément des accords en faveur des travailleurs handicapés : une nouvelle plate-forme

La demande d'agrément de l'accord conclu au niveau du groupe ou de l'entreprise pour l'emploi des personnes handicapées doit désormais être déposée via une plate-forme dédiée appelée AGAPE'TH.

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif total. Pour remplir cette obligation, elles peuvent notamment mettre en œuvre un accord collectif agréé conclu au niveau du groupe ou de l'entreprise. Cet accord doit prévoir un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés incluant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi. Il est signé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois.

Jusqu'à alors, cet accord devait être transmis pour agrément à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme.

Désormais, cette demande d'agrément ainsi que la demande de renouvellement de l'agrément doivent

être déposées via la plate-forme AGAPE'TH disponible sur le site <https://mesdemarches.emploi.gouv.fr>.

Nouveautés : les dossiers de demande d'agrément et de renouvellement d'agrément doivent contenir à présent une présentation de l'accord signé, et non plus l'accord signé, ainsi qu'un détail du périmètre des entreprises couvertes par l'accord. En outre, un budget prévisionnel consacré au financement des différentes actions programmées doit être joint à la demande de renouvellement d'agrément.

Par ailleurs, les documents que l'employeur doit transmettre dans les 2 mois suivant la fin de l'accord de groupe ou d'entreprise doivent également l'être via cette plate-forme, soit les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord ainsi que le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant de la contribution financière qui aurait été due sans accord agréé. Il en est de même pour les pièces justificatives nécessaires au contrôle du bilan récapitulatif qui doivent être communiquées à la demande de la Dreets.

Primes de partage de la valeur : affectation élargie

Depuis le 1^{er} juillet 2024, les salariés peuvent affecter leurs primes de partage de la valeur à un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Publiée en 2023, la loi favorisant le partage de la valeur au sein des entreprises prévoyait la possibilité pour les salariés d'affecter leurs primes de partage de la valeur (PPV) à un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, par exemple) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise (plan d'épargne pour la retraite collectif, notamment). Un

récent décret vient de préciser les modalités d'application de cette mesure permettant son entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2024.

Rappel : les employeurs peuvent verser jusqu'à deux PPV par an à leurs salariés. Ces primes échappent aux cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 3 000 ou 6 000 €. Et, dans ces mêmes limites, elles échappent également à l'impôt sur le revenu pour les salariés dès lors qu'elles sont affectées à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Une obligation d'information de l'employeur

Les employeurs qui disposent d'un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise doivent, lorsqu'ils octroient une PPV à leurs salariés, leur remettre une fiche d'information distincte du bulletin de paie. Une fiche qui doit mentionner, en particulier :

- ▶ le montant de la PPV qui leur est allouée ;
- ▶ la possibilité d'affecter cette prime à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite

d'entreprise ;

▶ le délai de 15 jours maximum qui leur est accordé pour demander cette affectation ;

▶ en cas d'affectation de leur prime, la durée de son indisponibilité et les cas de déblocage anticipé.

En pratique, les employeurs peuvent remettre cette fiche d'informations aux salariés par voie électronique, dès lors que ces derniers ne s'y opposent pas.

En complément : *le montant des PPV affectées à un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif peut faire l'objet d'un abondement de l'employeur.*

Être salarié et député : incidences pour l'employeur

Les salariés élus aux élections législatives bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. Et les députés sortants ont le droit de réintégrer leur poste de travail chez leur employeur.

Le 7 juillet dernier s'est déroulé le second tour des élections législatives permettant de désigner 577 députés au sein de l'Assemblée nationale. Certains salariés ont pu alors être investis du mandat de député. À l'inverse, des députés sortants ont pu ne pas être réélus. Quelles sont alors les conséquences pour leur employeur ?

Une suspension de contrat de travail pour les nouveaux députés

Le salarié élu en tant que député peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail jusqu'à la fin de son mandat, à condition cependant qu'il cumule au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son entrée en fonction.

Cette possibilité est également offerte au salarié dont le mandat de député est renouvelé si la suspension de son contrat de travail au titre de son premier mandat a duré moins de 5 ans. Ce qui est le cas pour les députés élus pour un premier mandat lors

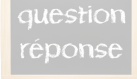
des élections législatives de juin 2022 : en effet, leur mandat, qui a pris fin lors la dissolution de l'Assemblée nationale le 9 juin dernier, a duré 2 ans.

Le salarié doit demander la suspension de son contrat de travail auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). Cette suspension prend effet 15 jours après cette notification et l'employeur n'a pas la possibilité de la refuser.

À noter : *l'employeur n'a pas à rémunérer un salarié dont le contrat de travail est suspendu, sauf dispositions plus favorables de la convention collective applicable dans l'entreprise.*

Un retour dans l'entreprise pour les députés sortants

Le salarié qui n'est pas réélu député après un premier mandat et qui veut retourner dans son entreprise doit aviser son employeur de l'intention de reprendre son poste par LRAR au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat. L'employeur doit lui permettre de retrouver son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant cette demande.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : le salarié de retour bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat ainsi que, si nécessaire, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un contrat de travail rompu

Lorsque le salarié est réélu député et que la

suspension de son contrat de travail a duré au moins 5 ans, ou bien que le salarié élu député était antérieurement sénateur, son contrat de travail est alors rompu.

Il peut néanmoins solliciter sa réembauche auprès de son employeur par LRAR dans les 2 mois suivant l'expiration de son mandat. Il bénéficie alors, pendant un an, d'une priorité de réembauche au sein de l'entreprise dans les emplois correspondant à sa qualification.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE PEUT ÊTRE REQUALIFIÉE EN DÉMISSION !

Lorsque le consentement de l'employeur à la signature d'une rupture conventionnelle est obtenu au moyen de manœuvres dolosives du salarié, cette rupture peut être requalifiée par les juges en démission.

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de mettre un terme, d'un commun accord, à un contrat à durée indéterminée. Pour être valable, le consentement du salarié doit être libre et éclairé. Autrement dit, il ne doit pas être obtenu à la suite d'une erreur, d'un dol ou d'un acte de violence. Sinon, la rupture conventionnelle peut être annulée par les juges, produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais qu'en est-il lorsque c'est le consentement de l'employeur qui est vicié ?

Dans une affaire récente, un salarié exerçant les fonctions de responsable commercial avait conclu une rupture conventionnelle avec son employeur. Un an plus tard, ce dernier avait saisi la justice en vue de faire annuler la rupture. Selon lui, son consentement avait été obtenu à la suite de manœuvres dolosives de la part du salarié. Et pour cause, celui-ci avait demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle afin de se reconvertir professionnellement dans le management. Alors qu'en réalité, il projetait

de créer une entreprise au sein du même secteur d'activité que son employeur, un projet auquel deux anciens salariés étaient d'ailleurs associés.

Saisies du litige, la Cour d'appel de Toulouse ainsi que la Cour de cassation ont relevé que le salarié avait volontairement dissimulé des éléments qu'il savait déterminant pour son employeur. Et ce, afin d'obtenir son consentement à la signature d'une rupture conventionnelle. Elles en ont déduit que le consentement de l'employeur avait été vicié par des manœuvres dolosives du salarié et donc que la rupture conventionnelle devait être annulée. Dès lors, la rupture du contrat de travail, qui était intervenue aux torts du salarié, devait être requalifiée en démission.

À savoir : les juges ont condamné le salarié à verser à l'employeur 20 334 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis due en cas de démission et à lui rembourser l'indemnité de rupture du contrat de travail qu'il avait perçue (18 775 €).

LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ : ET SI LE SALARIÉ A MOINS D'UN AN D'ANCIENNETÉ ?

Le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse peut prétendre à une indemnité de la part de son employeur. Et ce même s'il cumule moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le licenciement d'un salarié n'est pas justifié, c'est-à-dire qu'il est considéré par les juges comme étant sans cause réelle et sérieuse, le salarié est en droit d'obtenir une indemnité de la part de son employeur. Fixé par les juges, le montant de cette indemnité est néanmoins encadré par un barème, dit « barème Macron », en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.

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.

S'agissant des salariés qui cumulent moins d'un an d'ancienneté, si le barème fixe bien une indemnité maximale (un mois de salaire brut), il ne prévoit rien quant à l'indemnité minimale à accorder, se contentant d'indiquer la mention « sans objet ».

Aussi la question s'est-elle posée de savoir si le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse et qui dispose de moins d'un an d'ancienneté peut être privé d'indemnité.

Dans une affaire récente, un salarié licencié pour faute grave avait saisi la justice en vue de contester la rupture de son contrat de travail. Les juges, qui avaient considéré que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'avaient toutefois privé d'indemnité sur la base du barème Macron.

Mais pour la Cour de cassation, le salarié qui dispose de moins d'un an d'ancienneté peut, quel que soit l'effectif de l'entreprise, prétendre à une indemnité dès lors qu'il est licencié sans cause réelle et sérieuse. Il appartient alors aux juges d'en fixer le montant dans la limite imposée par le barème, à savoir un mois de salaire brut.

Fiscalité des meublés de tourisme : fin de la tolérance administrative

Le Conseil d'État vient d'annuler la tolérance administrative qui permettait de ne pas appliquer le durcissement des règles d'imposition pour les locations de meublés de tourisme non classés au titre des revenus de 2023.

Lorsqu'ils sont soumis à l'impôt sur le revenu, les revenus d'une location meublée relèvent des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). À ce titre, jusqu'à présent, le régime micro-BIC était ouvert aux meublés de tourisme non classés à condition que le chiffre d'affaires hors taxes dégagé par cette activité n'excède pas 77 700 €. Et il ouvrait droit à un abattement forfaitaire pour charges de 50 %. Mais la loi de finances pour 2024 a abaissé ce seuil de 77 700

à 15 000 € et l'abattement pour charges de 50 à 30 %, et ce pour l'imposition des revenus de 2023 et des années suivantes. Ce qui a impliqué, pour les loueurs basculant du régime micro-BIC vers le régime réel en raison de ce tour de vis, de reconstituer, a posteriori, une comptabilité commerciale.

À noter : pour les meublés de tourisme classés et les chambres d'hôtes, le seuil de chiffre d'affaires reste fixé à 188 700 € et l'abattement pour charges à 71 %.

Cependant, ce changement étant le fruit d'une erreur lors de l'adoption de la loi de finances, l'administration fiscale avait admis, pour les loueurs qui le souhaitaient,



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

le maintien des anciennes modalités d'application du régime micro-BIC au titre des revenus de 2023.

Une tolérance qui vient d'être annulée par le Conseil d'État. En effet, selon les juges, l'administration « a incompétemment ajouté à la loi ».

Précision : cette décision est sans incidence pour les loueurs ayant appliqué la tolérance administrative lors

de la déclaration de leurs revenus de 2023 effectuée au printemps dernier. Mais les revenus de 2024 devraient, quant à eux, être concernés par le durcissement des règles d'imposition, sauf nouveau changement législatif... Il est donc conseillé aux loueurs de conserver leurs justificatifs de façon, le cas échéant, à pouvoir déduire leurs charges pour leur montant réel.

Plus-value de cession d'un bien immobilier par l'entreprise : ce qu'il faut savoir

Les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu qui cèdent un bien immobilier inscrit à leur actif immobilisé peuvent réaliser une plus-value dite « professionnelle », susceptible de bénéficier d'un abattement selon la durée de détention de ce bien.

L'imposition de la plus-value professionnelle

Les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu qui cèdent un bien immobilier inscrit à leur actif immobilisé peuvent réaliser une plus-value professionnelle.

Les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu (entreprise individuelle, société de personnes), dans la catégorie des BIC, BA ou BNC en raison de l'exercice d'une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, peuvent réaliser une plus-value professionnelle lors de la cession d'un bien immobilier inscrit à leur actif immobilisé.

Pour rappel, l'imposition des plus-values professionnelles se fonde sur une distinction entre les plus-values à court terme et celles à long terme. **Les plus-values à court terme étant celles relatives :**

- ▶ à toutes les immobilisations acquises ou créées par l'entreprise depuis moins de 2 ans ;
- ▶ aux immobilisations amortissables acquises ou créées depuis au moins 2 ans à hauteur des amortissements déduits.

Et les plus-values à long terme correspondent à celles relatives :

- ▶ aux immobilisations non amortissables détenues depuis au moins 2 ans ;
- ▶ aux immobilisations amortissables détenues depuis au moins 2 ans pour le montant qui excède les amortissements déduits.

Exemple : une entreprise a réalisé une plus-value de 120 000 € en cédant un immeuble qu'elle détient depuis plus de 2 ans. Depuis son acquisition, elle a déduit de son bénéfice, au titre de l'amortissement de l'immeuble, 54 000 €. La plus-value est donc à court terme à hauteur de 54 000 € et à long terme pour le surplus, soit 66 000 € (120 000 - 54 000).

Une compensation est opérée entre les plus et moins-values de même nature (court terme ou long terme) réalisées au cours de l'exercice. Si cette compensation fait apparaître une plus-value à court terme, elle est traitée comme un résultat normal d'exploitation. Elle est donc taxée selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu et soumise à cotisations sociales.

À savoir : les plus-values à court terme peuvent toutefois faire l'objet d'une imposition étalée sur 3 ans sur demande de l'entreprise.

S'il s'agit d'une plus-value à long terme, elle est soumise au taux réduit de 12,8 %, et aux prélèvements sociaux.



Un abattement pour durée de détention

Les plus-values immobilières professionnelles à long terme peuvent bénéficier d'un abattement selon la durée de détention du bien.

Les plus-values immobilières à long terme peuvent bénéficier d'un abattement selon la durée de détention du bien.

À noter : cet abattement s'applique avant compensation des plus et moins-values à long terme.

Sont notamment concernées les cessions de biens immobiliers, bâtis ou non bâtis, affectés par l'entreprise à son exploitation, à l'exclusion des immeubles de placement et des terrains à bâtir.

L'abattement est égal à 10 % par année de détention au-delà de la 5^e année. La plus-value est donc totalement exonérée après 15 années de détention (révolues). Le point de départ du décompte de cette durée de détention s'entend de l'inscription du bien à l'actif de l'entreprise ou au registre des immobilisations et son terme de la cession de bien.

Exemple : le 1^{er} juillet 2013, une entreprise individuelle a acquis un bien immobilier qu'elle a inscrit à l'actif. Le 1^{er} août 2023, elle cède cet immeuble et constate une plus-value à long terme de 130 000 €. L'immeuble ayant été détenu depuis 10 ans révolus, la plus-value à long terme peut être réduite d'un abattement de 50 %, soit 50 000 €. En conséquence, la plus-value est imposable à

hauteur de 80 000 € (130 000 - 50 000).

Point positif, cet abattement peut se cumuler avec d'autres régimes d'exonération des plus-values professionnelles.

Ainsi, les petites entreprises relevant de l'impôt sur le revenu peuvent aussi bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération totale de leurs plus-values professionnelles lorsque la moyenne de leurs recettes hors taxes, réalisées au titre des exercices clos au cours des 2 années civiles qui précèdent l'exercice de réalisation de la plus-value, n'excède pas :

- 350 000 € pour les exploitants agricoles ;
- 250 000 € pour les entreprises industrielles et commerciales de vente ou de fourniture de logements, à l'exception des locations meublées ;
- 90 000 € pour les prestataires de services.

Cette exonération n'est que partielle lorsque leurs recettes excèdent ces seuils, sans dépasser respectivement 450 000 €, 350 000 € ou 126 000 €.

Sinon, il existe, sous conditions, un régime d'exonération optionnel pour les plus-values réalisées lors de la transmission d'une entreprise individuelle (ou d'une branche complète d'activité) en fonction de la valeur des éléments cédés. Cette valeur ne doit pas dépasser 500 000 € pour une exonération totale ou 1 M€ pour une exonération partielle. Les plus-values immobilières étant exclues de ce régime d'exonération, l'abattement pour durée de détention peut donc utilement venir le compléter.

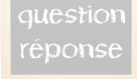
Crédit d'impôt pour la rénovation des bâtiments à usage tertiaire : c'est bientôt fini !

Les entreprises qui engagent des dépenses de rénovation énergétique dans leurs locaux professionnels jusqu'au 31 décembre 2024 peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt.

Les PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou total du bilan annuel n'excédant pas 43 M€), qui relèvent d'un régime réel d'imposition, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt

au titre de certaines dépenses qu'elles engagent pour la rénovation énergétique des bâtiments à usage tertiaire dont elles sont propriétaires ou locataires.

À noter : ces bâtiments doivent être achevés depuis plus de 2 ans à la date des travaux et affectés à l'exercice de l'activité industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole de l'entreprise.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Initialement, ce crédit d'impôt ne visait que les dépenses engagées entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 décembre 2021, avant d'être réactivé pour les dépenses engagées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024. Mais rien ne garantissant la prolongation, une nouvelle fois, de ce dispositif, les entreprises qui envisagent de tels travaux de rénovation n'ont plus que quelques mois pour concrétiser leur projet et profiter de l'avantage fiscal.

Un plafond à surveiller

Le crédit d'impôt est égal à 30 % du prix de

revient hors taxes des dépenses éligibles, déduction faite des aides publiques et des aides perçues dans le cadre des certificats d'économie d'énergie. Son montant total ne peut toutefois excéder 25 000 €, et ce sur les deux périodes d'application du dispositif, à savoir 2020-2021 et 2023-2024.

Précision : le bénéfice du crédit d'impôt est également subordonné au respect du plafond des « aides de minimis », fixé, en principe, à 300 000 € sur une période glissante de 3 ans (20 000 € dans le secteur agricole).

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

DÉPART À LA RETRAITE D'UN COUPLE DE DIRIGEANTS : QUID DE L'ABATTEMENT FISCAL ?

Les conditions d'application de l'abattement fiscal sur les plus-values de cession de titres réalisées par les dirigeants de PME partant à la retraite s'apprécient, dans le cas d'un couple marié, individuellement au niveau de chaque conjoint.

Les plus-values réalisées par les dirigeants de PME qui cèdent leurs titres de société à l'occasion de leur départ à la retraite sont, sous certaines conditions, réduites d'un abattement fixe de 500 000 €. Pour en bénéficier, notamment, le cédant doit effectivement exercer au sein de la société dont les titres sont cédés une fonction de direction, normalement rémunérée, pendant les 5 ans qui précèdent la cession, ainsi que cesser toute fonction dans cette société, en principe, dans les 2 années suivant ou précédant la cession.

Dans le cas d'un couple marié (ou de partenaires liés par un Pacs), le respect de ces conditions doit nécessairement s'apprécier au niveau de chaque conjoint pris isolément, vient de rappeler le Conseil d'État, et non au niveau du foyer fiscal, peu importe que les époux soient mariés sous le régime de la communauté légale ou universelle.

Dans cette affaire, un couple avait cédé les actions qu'il détenait dans une société dont ils étaient les diri-

geants et réalisé, à cette occasion, une plus-value qu'ils avaient placée sous le bénéfice de l'abattement fiscal. Quelque temps plus tard, l'administration fiscale avait remis en cause cet abattement au motif que le mari était le seul cédant, se fondant sur la liasse fiscale déposée par la société selon laquelle l'époux était propriétaire des titres, et que ce dernier ayant fait valoir ses droits à la retraite 10 ans avant la cession ne remplissait pas l'une des conditions du dispositif.

À tort, selon le Conseil d'État. Pour les juges, l'administration aurait dû tenir compte de l'acte de cession qui désignait les époux comme les deux cédants des actions qu'ils détenaient conjointement dans le cadre de leur mariage sous le régime de la communauté universelle.

À noter : les juges de la cour administrative d'appel de renvoi auront donc à apprécier la qualité de cédante de l'épouse et, le cas échéant, le respect par cette dernière des conditions d'application de l'abattement. À suivre donc...

TAXE SUR LES SALAIRES : EXIT LES ABANDONS DE CRÉANCES !

Selon le Conseil d'État, les abandons de créance doivent être exclus des chiffres d'affaires retenus pour le calcul du rapport d'assujettissement à la taxe sur les salaires.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

La taxe sur les salaires est due par les employeurs dont le chiffre d'affaires de l'année du paiement des rémunérations (N) n'est pas soumis à la TVA ou par ceux dont le chiffre d'affaires de l'année précédente (N-1) a été soumis à la TVA à hauteur de moins de 90 %.

À noter : la taxe sur les salaires est due, en principe, au taux de 4,25 %. Des taux majorés, fixés à 8,50 % et 13,60 %, pouvant s'appliquer à la fraction des rémunérations individuelles excédant certains montants.

Pour les redevables partiels de la TVA, la base de calcul de la taxe sur les salaires est constituée par une partie des rémunérations versées, déterminée en appliquant à l'ensemble des rémunérations le rapport existant entre le chiffre d'affaires qui n'a pas ouvert droit à déduction de la TVA et le chiffre d'affaires total.

À ce titre, le Conseil d'État vient de préciser que les abandons de créance ne constituent pas des

recettes ou autres produits devant être inclus dans les chiffres d'affaires retenus pour le calcul de ce rapport d'assujettissement à la taxe sur les salaires.

Dans cette affaire, une société anonyme (SA) avait fait l'objet d'une vérification de comptabilité, à l'issue de laquelle l'administration fiscale lui avait adressé un redressement de taxe sur les salaires, tenant compte, pour le calcul du rapport d'assujettissement à la taxe sur les salaires, d'abandons de créance que lui avait consentis une autre société.

À tort, vient donc de trancher le Conseil d'État. Par conséquent, la SA n'avait pas été soumise à la TVA à hauteur d'une fraction inférieure à 90 % de son chiffre d'affaires. Le redressement de taxe sur les salaires a donc été annulé.

Précision : cette décision pourrait, le cas échéant, être invoquée dans le cadre de réclamations fiscales.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

S.A.R.L. / S.A. : les modalités de fonctionnement sont modernisées

POUR LES S.A.R.L.

Dans les SARL, la faculté de recourir à la consultation écrite des associés, y compris par voie électronique, est généralisée et celle de tenir les assemblées générales à distance est élargie.

Les règles de fonctionnement et de gouvernance des sociétés ont été simplifiées par la récente loi « Financement des entreprises et attractivité de la France ». Ainsi, notamment, dans les SARL, la faculté de recourir à la consultation écrite des associés, y compris par voie électronique, est généralisée et celle de tenir les assemblées générales à distance est élargie.

Le recours à la consultation écrite

Actuellement, dans les SARL, à condition que les statuts le prévoient, la prise de décisions collectives par consultation écrite des associés est possible, sauf pour les décisions relatives à l'approbation des comptes. Le recours à la consultation écrite des associés est également possible dans les sociétés en nom collectif (SNC), dans les sociétés par actions simplifiées (SAS) et dans les sociétés civiles lorsque les statuts le prévoient.

La loi nouvelle dispose que, dans les SARL, la consultation écrite, y compris par voie électronique, pourra



être utilisée même pour la décision d'approbation des comptes (à condition que les statuts le prévoient). Et dans les SNC et dans les sociétés civiles, la consultation écrite pourra désormais avoir lieu par voie électronique. C'est déjà le cas dans les SAS.

À noter : ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date qui sera fixée par un décret et au plus tard le 13 septembre 2024.

La tenue des assemblées générales à distance

Actuellement, dans les SARL, lorsque les statuts le prévoient, les associés peuvent participer à distance aux assemblées générales, par visioconférence ou par un autre moyen de télécommunication permettant leur identification, mais cette dématérialisation ne peut être que partielle. Tous les associés ne peuvent donc pas participer à distance à une AG. Et la tenue d'une AG d'approbation des comptes ne peut pas avoir lieu à distance, tous les associés devant donc être physiquement présents.

La loi nouvelle supprime cette limite en permettant aux AG d'approbation des comptes d'être partiellement dématérialisées lorsque les statuts le prévoient. Le vote par correspondance sera également permis.

À noter : ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date qui sera fixée par un décret et au plus tard le 13 septembre 2024.

POUR LES S.A.

Dans les sociétés anonymes, le recours aux moyens de télécommunication pour les réunions du conseil d'administration ou du conseil de surveillance est facilité et la faculté d'adopter par ses membres des décisions par voie de consultation écrite, y compris électronique, est élargie.

Les règles de fonctionnement des sociétés ont été simplifiées par la récente loi « Financement des entreprises et attractivité de la France ». Ainsi, notamment, dans les sociétés anonymes (SA), la tenue des réunions des conseils d'administration et des conseils de surveillance par voie dématérialisée est facilitée et le recours à la consultation écrite de leurs membres est élargi. En

outre, les modalités de gouvernance des SA à conseil de surveillance et directoire sont assouplies.

Tenue des réunions des conseils d'administration ou de surveillance

► Le recours à la télécommunication

Actuellement, les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une SA peuvent participer aux réunions par un moyen de télécommunication à condition que le règlement intérieur le prévoit. En outre, la participation aux réunions du conseil par télécommunication est exclue lorsque le conseil d'administration siège pour établir l'inventaire, les comptes annuels, le rapport de gestion, les comptes consolidés et le rapport sur la gestion du groupe ou lorsque le conseil de surveillance siège pour vérifier ces documents établis par le directoire.

La loi nouvelle dispose que les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance pourront désormais participer aux réunions du conseil par un moyen de télécommunication sauf si les statuts ou le règlement intérieur prévoient le contraire. Autrement dit, si les statuts ou le règlement intérieur ne prévoient rien en la matière, la participation par télécommunication sera, par principe, possible en toute hypothèse.

► Le recours à la consultation écrite

Par ailleurs, aujourd'hui, seules certaines décisions du conseil d'administration ou du conseil de surveillance peuvent être prises par consultation écrite de leurs membres et à condition que les statuts le prévoient. La loi nouvelle supprime cette limitation en permettant que toutes les décisions du conseil pourront dorénavant être prises par voie de consultation écrite, sauf si les statuts prévoient le contraire. De plus, la consultation écrite des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance pourra désormais avoir lieu par voie électronique selon des modalités définies par les statuts.

Tout administrateur ou tout membre du conseil de surveillance pourra toutefois s'opposer au recours à la consultation écrite et dématérialisée.

À noter : ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date qui sera fixée par un décret et au plus tard le 13 septembre 2024.



Mise en conformité des statuts

Jusqu' alors, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance pouvait modifier les statuts d'une SA afin de les mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires à condition de disposer d'une délégation de l'assemblée générale extraordinaire et de voir sa décision ratifiée ensuite par la prochaine assemblée générale extraordinaire.

Désormais, une délégation préalable de l'assemblée générale extraordinaire n'est plus requise. En revanche, une ratification par la prochaine assemblée générale extraordinaire reste de mise.

Gouvernance des SA à directoire et conseil de surveillance

En principe, le directoire d'une SA doit être composé de 2 à 5 membres, sauf dans les SA dont le capital est inférieur à 150 000 € où les fonctions du directoire peuvent être dévolues à une seule personne. La loi nouvelle prévoit de relever ce seuil de capital, laissant le soin à un futur décret de le fixer.

Par ailleurs, jusqu'à présent, les conseils de surveillance ne pouvaient avoir qu'un vice-président, en plus du président. Dorénavant, un conseil de surveillance peut nommer plusieurs vice-présidents.

Shrinkflation : des précisions relatives à l'information des consommateurs

L'obligation, imposée depuis le 1^{er} juillet dernier, d'informer les consommateurs sur le prix des produits dont la quantité a diminué concerne également les produits composés de plusieurs unités.

La « shrinkflation » est un procédé commercial qui consiste à vendre, pour un prix identique voire plus élevé, des produits préemballés dont le poids ou le volume ont été réduits. Autrement dit, dans un contexte d'inflation, elle permet aux distributeurs de donner aux consommateurs la sensation que les prix n'ont pas (ou peu) augmenté.

Pour que les consommateurs soient informés de cette pratique, légale au demeurant, mais critiquable, la réglementation oblige, depuis le 1^{er} juillet dernier, les magasins de produits de grande consommation à prédominance alimentaire d'une superficie de plus de 400 m² 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 (par exemple au kg) a augmenté de xxx % ou de xxxx € ».

Les produits concernés

Plus précisément, sont concernés les denrées alimentaires (paquets de riz, boîtes de conserve, briques de lait...) et les produits non alimentaires de grande consommation (paquets de lessive, shampoing), 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 nouvellement apportée : cette obligation s'applique également aux produits composés de plusieurs unités (papier absorbant, rasoirs jetables, serviettes hygiéniques...). Pour ces produits, la mention suivante doit être apposée : « Pour ce produit, la quantité vendue est passée de xxx à xxx unités et son prix ramené à l'unité a augmenté de xxx % ou de xxxx € ». Cet affichage doit 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 respecte pas cette obligation est passible d'une amende administrative dont le montant peut atteindre 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une société.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

ENTREPRISE EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE : QUEL DÉLAI POUR RÉGLER SES LOYERS IMPAYÉS ?

À la demande du bailleur, une entreprise en redressement judiciaire peut voir son bail résilié en raison de loyers impayés. Mais elle a jusqu'au jour où le juge-commissaire statue en la matière pour régler sa dette et éviter ainsi la résiliation.

Lorsqu'une entreprise fait l'objet d'un redressement judiciaire et que des loyers demeurent impayés, le bailleur est en droit de faire résilier le bail pour ce motif. Mais attention, il doit laisser s'écouler un délai de 3 mois à compter du jugement d'ouverture du redressement judiciaire avant de formuler sa demande de résiliation. Et les loyers impayés doivent être inhérents à une période postérieure à ce jugement.

Sachant que si les loyers sont réglés pendant ce délai de 3 mois, la résiliation du bail n'est pas possible.

À ce titre, une décision intéressante sur le délai dont dispose l'entreprise en redressement judiciaire pour régler un arriéré de loyers vient d'être rendue par les juges. Dans cette affaire, une entreprise avait été mise en redressement judiciaire par un jugement daté du 28 avril 2020. Le 10 septembre 2020, soit 4 mois et demi plus tard, elle avait procédé au versement des loyers échus pour la période postérieure au jugement d'ouverture du redressement judiciaire. Le jour même, le bailleur avait saisi la justice en vue de faire prononcer la résiliation du bail commercial. Pour lui, les conditions étaient réunies pour qu'il obtienne gain de cause puisque le règlement des loyers impayés était intervenu au-delà du délai de 3 mois.

Mais la Cour de cassation, devant laquelle le litige avait fini par être porté, n'a pas suivi ce raisonnement. Pour elle, le juge-commissaire, saisi par le bailleur d'une demande en résiliation du bail pour défaut de paiement des loyers et charges inhérents à une occupation postérieure au jugement d'ouverture du redressement judiciaire, doit s'assurer, au jour où il statue, que des loyers et charges afférents à une occupation postérieure au jugement d'ouverture demeurent impayés. Or, dans cette affaire, le locataire avait payé sa dette le jour où le juge avait été saisi. La résiliation du bail ne pouvait donc pas être prononcée.

PROCÉDURE COLLECTIVE : LES EFFETS LIMITÉS DE LA DÉCLARATION D'UNE CRÉANCE PAR LE DÉBITEUR

Le fait que l'entreprise en procédure collective porte une créance à la connaissance du mandataire judiciaire ne signifie pas qu'elle reconnaît le bien-fondé de cette créance. Elle est donc en droit de la contester. Lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une procédure collective (sauvegarde, redressement, liquidation judiciaire), elle doit porter à la connaissance du mandataire judiciaire (ou du liquidateur judiciaire) les sommes dont elle est redevable à l'égard de ses créanciers.

Précision : par cette déclaration, l'entreprise est présumée avoir agi pour le compte du créancier tant que celui-ci n'a pas lui-même déclaré sa créance.

Mais attention, la déclaration d'une créance par l'entreprise ne veut pas dire qu'elle reconnaît le bien-fondé de cette créance. C'est ce que les juges ont précisé dans l'affaire récente suivante.

Une société en difficulté placée en sauvegarde avait mentionné une créance impayée d'un fournisseur dans la liste des créanciers remise au mandataire judiciaire. Par la suite, ce fournisseur avait déclaré cette créance dans le cadre de la procédure de sauvegarde mais pour un montant supérieur à celui indiqué par l'entreprise. Cette dernière avait alors contesté ce montant. De son côté, le fournisseur avait fait valoir que l'entreprise n'était plus en droit de contester une créance qu'elle avait porté à la connaissance du mandataire judiciaire.

Mais les juges n'ont pas donné raison au fournisseur. Pour eux, le fait que l'entreprise débitrice ait porté une créance à la connaissance du mandataire judiciaire fait seulement présumer la déclaration de cette créance par son titulaire, dans la limite du contenu de l'information qu'elle donne au mandataire judiciaire. Il ne vaut pas reconnaissance par l'entreprise du bien-fondé de cette créance. Cette dernière est donc en droit de la contester ensuite. Il revient alors au créancier, en l'occurrence au fournisseur, de prouver l'existence et le montant de sa créance.

ARRÊT DE TRAVAIL POUR INTERRUPTION MÉDICALE DE GROSSESSE : PLUS DE DÉLAI DE CARENCE

Les arrêts de travail liés à une interruption médicale de grossesse sont désormais indemnisés dès le premier jour d'arrêt.

Les arrêts de travail pour maladie prescrits aux salariés et aux travailleurs indépendants ne sont, en principe, indemnisés qu'à partir du 4^e jour d'arrêt de travail.

Toutefois, ce délai de carence de 3 jours calendaires ne s'applique plus, depuis le 1^{er} janvier 2024, aux arrêts de travail consécutifs à une fausse couche.

Et il en est de même à présent pour les arrêts de travail liés à une interruption médicale de grossesse prescrits à compter du 1^{er} juillet 2024.

Autrement dit, les indemnités journalières de Sécurité sociale sont désormais versées à l'assurée dès le premier jour d'arrêt de travail.

À noter : cette mesure est applicable aux salariées et aux non-salariées agricoles.

UNE FLAMBÉE DES LOYERS EST-ELLE À PRÉVOIR ?

L'Insee vient de publier l'indice de révision des loyers d'habitation pour le 2^e trimestre 2024. Il augmente de 3,26 % par rapport à celui de l'an dernier.

Mis en place à l'été 2022 pour répondre à l'inflation galopante et protéger les locataires, le bouclier sur les loyers prévoyait de maintenir les révisions annuelles des loyers d'habitation à un maximum de 3,5 %. Mais ce bouclier a cessé de s'appliquer au 1^{er} trimestre 2024. La publication de l'indice de référence des loyers (IRL) du 2^e trimestre 2024 était donc très attendue...

L'Insee vient de le publier. Et sans surprise, les loyers ne devraient pas flamber. En effet, avec un ralentissement de l'inflation ces derniers mois, l'IRL ressort à 145,17 en France métropolitaine, à 143,77 en outre-mer et à 143,07 en Corse (augmentation de 3,26 %). Les révisions de loyers entre la mi-juillet et la mi-octobre 2024 devraient donc être relativement contenues.

Rappelons que les bailleurs peuvent, chaque année, réviser à la hausse le montant du loyer de leurs locataires. Cette révision ne pouvant pas être supérieure à la variation de l'indice de référence des loyers publié chaque trimestre. Étant précisé que l'IRL intègre dans sa formule de calcul l'évolution des prix à la consommation hors tabac.

Attention toutefois, une révision du loyer n'est possible qu'à la condition que le bail d'habitation le prévoie dans une clause. Autre exception, les loyers des baux signés, renouvelés ou tacitement reconduits depuis le 24 août 2022 et portant sur des logements affichant une classe F ou G au DPE (les fameuses passoires thermiques) ne peuvent être révisés.

Concrètement, pour calculer la révision du montant mensuel du loyer, le bailleur a besoin de 3 éléments : le montant actuel du loyer mensuel, l'IRL du trimestre de référence (prévu dans le bail ou publié par l'Insee) et l'IRL du même trimestre de l'année précédente.

La formule de calcul est la suivante : loyer en cours x nouvel IRL du trimestre de référence du bail / IRL du même trimestre de l'année précédente.

Par exemple, un bail signé le 15 juillet 2023, et fixant le loyer mensuel à 500 €, peut être révisé le 15 juillet 2024. Le dernier indice publié à la date de signature du bail est celui du 2^e trimestre 2023, soit



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

140,59. Le nouvel indice publié à la date de révision est celui du 2^e trimestre 2024, soit 145,17. Ainsi, le nouveau montant du loyer doit être calculé de la manière suivante : $500 \text{ €} \times 145,17 / 140,59 = 516,29 \text{ €}$.

À noter : la révision du loyer doit intervenir avant le 15 juillet 2025. Passé cette date, il n'est pas possible de rattraper l'indexation de l'année précédente.

BILAN DU CONTRÔLE FISCAL POUR 2023 : 15,2 Md€ RÉCLAMÉS !

Selon le dernier rapport d'activité de la Direction générale des Finances publiques, 15,2 Md€ ont été réclamés auprès des contribuables au titre du contrôle fiscal en 2023, contre 14,6 Md€ en 2022 (+4,1 %).

La Direction générale des Finances publiques (DGFIP) a publié son rapport d'activité pour 2023. S'agissant de la lutte contre la fraude fiscale, il en ressort que 15,2 Md€ de redressements (impôt et pénalités) ont été réclamés auprès des particuliers et des entreprises suite aux contrôles fiscaux en 2023, contre 14,6 Md€ en 2022 (+4,1 %). Quant au montant effectivement encaissé par l'État, il est évalué à 10,6 Md€, un niveau équivalent à celui de 2022.

Précision : les redressements ont concerné principalement l'impôt sur les sociétés (3,2 Md€), les droits d'enregistrement (3 Md€), l'impôt sur le revenu (2,2 Md€) et la TVA (2,1 Md€).

En pratique, 255 058 contrôles sur pièces (c'est-à-dire à distance) ont été menés auprès des entreprises en 2023, dont 132 056 au titre des demandes de remboursement de crédits de TVA.

Ces résultats sont notamment le fruit du recours au « datamining » qui permet de mieux cibler les contrôles. Encore une fois en progression, plus de 56 % de la programmation du contrôle fiscal des entreprises a été réalisée grâce à cette technologie en 2023 (+7,7 % par rapport à 2022).

L'utilisation du datamining se développe aussi dans le ciblage de la fraude patrimoniale des particuliers. L'objectif étant de porter à 50 % la part des contrôles des particuliers ciblés par l'intelligence artificielle d'ici à 2027.

À noter : grâce à l'intelligence artificielle et aux photographies aériennes de l'Institut géographique national, 140 000 piscines taxables ont été détectées en 2023 (contre 20 000 en 2022), représentant 40 M€ de taxe foncière supplémentaire. Cette méthode de détection a vocation à s'étendre aux autres constructions non déclarées.

LES 10 CYBERMENACES LES PLUS FRÉQUENTES POUR LES ENTREPRISES

Le dernier rapport d'activité du site gouvernemental cybermalveillance.gouv.fr dresse la liste des cybermenaces les plus courantes rencontrées par les entreprises durant l'année 2023.

Le site [Cybermalveillance.gouv.fr](https://cybermalveillance.gouv.fr) propose un outil d'assistance en ligne, qui permet aux victimes de répondre à des questions pour obtenir un diagnostic du problème rencontré et de bénéficier de conseils de cybersécurité pour y faire face.

52 formes de cybermalveillances y sont répertoriées. L'analyse de l'utilisation de cet outil permet de dégager les grandes tendances de la cybermalveillance et leur évolution par catégorie de public.

Pour l'année 2023, les demandes d'assistance des entreprises concernent en premier lieu le piratage de compte, en hausse notable (+26 %). Viennent ensuite l'hameçonnage (21 %) et les attaques par rançongiciel (17 %), puis les fraudes aux virements, en forte hausse également (+63 %).

Les attaques contre les sites internet des professionnels sont aussi en forte augmentation, avec +61 % de recherches d'assistance pour des attaques en défiguration et +41 % pour des attaques en déni de service.

	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.