

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



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

**NOVEMBRE
2024 N° 692**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 11

Remises accordées aux salariés : règles applicables aux cotisations sociales

Embauche : former un candidat avec l'aide de France Travail

Titres-restaurant : le fonctionnement

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 15

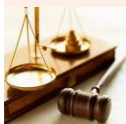
Budget 2025 : les mesures pour les entreprises

Impôt sur les sociétés : comment bénéficier du taux réduit ?

Nouveau régime fiscal des associés de sociétés d'exercice libéral :
pas d'option pour l'impôt sur les sociétés !

Taxes sur les véhicules de tourisme des entreprises : des précisions

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 15 à 17

Transmission du patrimoine d'une société
dissoute à son associé unique : du nouveau

Retards de paiement : hausse au premier semestre 2024

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 24

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 692 Novembre 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 : novembre 2024

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

• 5 novembre 2024

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'octobre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2024 versés au plus tard le 31 octobre 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, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre sur demande).

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre 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, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

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, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

• 14 novembre 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 octobre 2024.



• 15 novembre 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'octobre 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'octobre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 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'octobre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 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 juillet 2024 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

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

• 25 novembre 2024

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

• 30 novembre 2024

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

Titulaires de placements financiers : date limite pour la demande de dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 % pour les gains des placements financiers (intérêts, dividendes) versés au cours de l'année 2024 (en fonction des revenus).

PASSAGE À TEMPS PARTIEL DES SALARIÉS

Un de nos salariés qui travaille à temps plein souhaite, pour des raisons personnelles, passer à temps partiel. À cet effet, il nous a adressé une demande écrite que nous avons acceptée. Quelles formalités devons-nous maintenant accomplir ?

Pour officialiser le passage à temps partiel de votre salarié, vous devez conclure avec lui et par écrit un avenant à son contrat de travail.

Ce document doit notamment mentionner :

- la nouvelle rémunération du salarié ;
- sa durée de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- la répartition de cette durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif prévoyant un temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine) ;
- les cas dans lesquelles la répartition du temps de travail peut être modifiée et la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée sont communiqués par écrit au salarié ;
- le volume d'heures complémentaires, c'est-à-dire celles réalisées au-delà de la durée du travail prévue dans l'avenant, qu'il peut être amené à effectuer.

En revanche, vous n'avez pas à détailler les horaires de travail de votre salarié dans cet avenant.

Important : prenez le soin de consulter votre convention collective qui peut contenir des dispositions particulières sur le travail à temps partiel.

TAXES SUR LES VÉHICULES DES ENTREPRISES

Ma société vient d'acquérir un pick-up 4 places. Est-il soumis aux taxes sur l'affectation des véhicules à des fins économiques (ex-TVS) ?

Seuls les véhicules de tourisme, dont font partie ceux du type de carrosserie « Camion pick-up » (BE), sont soumis à ces deux taxes annuelles. Toutefois, il s'agit des véhicules comportant au moins 5 places assises, à l'exclusion de ceux qui sont uniquement affectés à l'exploitation des remontées mécaniques et des domaines skiabiles.

Et contrairement à ce qui avait été évoqué par le gouvernement, les pick-up de 4 places assises ainsi que les véhicules de la catégorie N1G de carrosserie « Camion » (BA), qui présentent les caractéristiques opérationnelles d'un véhicule « pick-up », demeurent exclus de ces taxes.

PRÊT À USAGE D'UN LOCAL À UNE ASSOCIATION

Le propriétaire d'un local propose à notre association de le lui prêter pour qu'elle exerce ses activités. À quelles conditions pourra-t-il mettre fin à ce prêt ?

Cette opération, appelée « prêt à usage », permet à votre association d'utiliser gratuitement un local selon l'usage convenu avec, en contrepartie, l'obligation de l'entretenir et de le restituer à une date prévue (durée déterminée) ou lorsqu'elle n'en a plus l'utilité (durée indéterminée).

Que le prêt soit à durée déterminée ou indéterminée, le propriétaire pourra y mettre fin s'il a un besoin



pressant et imprévu de ce local.

Si vous avez un usage permanent du local et qu'aucun terme n'a été convenu avec le propriétaire ou n'est prévisible, ce dernier pourra donc vous demander, à tout moment, mais moyennant un préavis raisonnable, de lui restituer le local prêté.

ACCÈS AU REGISTRE DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS DES SOCIÉTÉS

Nous sommes sur le point de signer un contrat important avec une société par actions simplifiée (SAS). Nous connaissons son dirigeant, mais nous ne savons pas précisément qui sont ses actionnaires. Comment pouvons-nous avoir accès à cette information ?

Vous pouvez connaître l'identité des associés fondateurs d'une SAS en consultant ses statuts, notamment sur Infogreffe. Mais si des cessions d'actions sont intervenues postérieurement à son immatriculation, le seul moyen de connaître le nom des nouveaux actionnaires, tout au moins ceux qui sont importants, consiste à demander à l'INPI (data.inpi.fr) à accéder au registre des bénéficiaires effectifs de cette société.

En effet, il s'agit du registre qui recense les personnes qui détiennent, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote d'une société ou qui exercent un contrôle sur ses organes de direction ou de gestion.

Sachez toutefois que vous devrez justifier d'un motif légitime pour avoir accès à ce registre, ce qui est votre cas en tant que cocontractant de la société qui vous intéresse.

INVESTISSEMENT DANS LA FINANCE DURABLE

J'aimerais que mes investissements financiers aient un impact positif notamment sur l'environnement. Pouvez-vous m'indiquer si ce genre de placement existe ?

Tout à fait. Vous pouvez vous tourner vers la finance dite « durable ». Ce type de finance a pour but de limiter notamment les impacts sociaux ou environnementaux négatifs. Et sachez que ces produits sont facilement identifiables en France grâce à trois labels reconnus par les pouvoirs publics : le label ISR, le label Greenfin et le label Finansol.

D'ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2022, les assureurs doivent proposer, dans le cadre de l'assurance-vie et du Plan d'épargne retraite, au moins une unité de compte par label.

PARTICIPATION DE MINEURS DANS UNE ASSOCIATION

Nous avons été contactés par trois jeunes de 17 ans intéressés pour adhérer à notre association qui œuvre pour la protection de la biodiversité. Pouvons-nous accepter les adhésions de ces mineurs ?

Oui, dès lors que vos statuts le permettent. Par ailleurs, sachez que les mineurs peuvent, sans l'autorisation de leurs parents, adhérer à une association et verser une cotisation d'un montant modeste (montant ne dépassant pas ce que l'on appelle « argent de poche »). Ils peuvent aussi participer librement à ses activités et intervenir comme bénévoles.

Les adhérents mineurs doivent, comme les majeurs, être convoqués aux assemblées générales. Et ils ont le droit de voter seuls aux assemblées générales dès lors qu'ils ont le discernement nécessaire pour le faire.

Remises accordées aux salariés : règles applicables aux cotisations sociales

Les biens et services fournis gratuitement ou à un prix réduit aux salariés d'une entreprise peuvent, sous certaines conditions, ne pas constituer des avantages en nature soumis à cotisations sociales.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale vient de mettre à jour les règles applicables aux cotisations sociales dues sur les réductions tarifaires accordées par une entreprise à ses salariés.

Le cas des biens et services vendus par une entreprise

La fourniture gratuite ou à tarif préférentiel à ses salariés de biens et services vendus par une entreprise, y compris ceux achetés auprès de fournisseurs, constitue un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations et contributions sociales pour sa valeur réelle.

Toutefois, cet avantage en est exonéré lorsque la réduction tarifaire accordée au salarié n'excède pas 30 % du prix de vente public.

Le prix de vente public correspond :

- ▶ au prix normal, TTC, pratiqué par l'employeur, pour le même bien ou service, à un consommateur non salarié de l'entreprise ;
- ▶ lorsque celle-ci vend ses produits uniquement à des détaillants, au prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année pour la vente du même produit aux clients détaillants ;

▶ lorsque le produit est habituellement commercialisé par des détaillants, au prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour la vente du même produit au détail à la clientèle et, en cas de solde, au prix soldé.

À savoir : l'avantage reste soumis à cotisations pour la totalité de sa valeur lorsque la remise excède le plafond de 30 %. Mais aussi lorsque cette remise, quel que soit son montant, est accordée au salarié non pas par son employeur mais par une société du groupe ou une entité d'une unité économique et sociale.

Le cas des biens non alimentaires qui ne peuvent plus être vendus

Lorsqu'une entreprise accorde une réduction tarifaire à ses salariés sur des biens non alimentaires qui ne peuvent plus être vendus, aucune cotisation sociale n'est due si cette réduction ne dépasse pas 50 % du prix de vente public normal (TTC) tout en respectant la limite du seuil de vente à perte.

Mais l'avantage en nature est totalement soumis à cotisations quand ces conditions ne sont pas respectées.

Précision : constituent des invendus, des biens qui ne sont plus mis à disposition sur le marché (sauf fin de mise à disposition ordonnée par une autorité publique).

Embauche : former un candidat avec l'aide de France Travail

Avec la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, les employeurs qui souhaitent recruter un demandeur d'emploi peuvent bénéficier d'un financement de France Travail pour le former.

Les employeurs qui rencontrent des difficultés de recrutement en raison d'un manque de candidats disposant des compétences nécessaires pour occuper un poste dans leur entreprise peuvent demander à France Travail le bénéfice de la prépa-



ration opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Ce dispositif permet, en effet, à un employeur qui souhaite recruter un demandeur d'emploi de faire financer sa formation préalable par France Travail.

En pratique : pour organiser une POEI, l'employeur doit déposer une offre d'emploi auprès de France Travail soit en contactant un conseiller, soit directement en ligne via son compte entreprise.

À quelles conditions ?

Pour bénéficier de la POEI, l'employeur doit proposer au demandeur d'emploi un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, un contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation) d'au moins 6 mois ou un contrat saisonnier d'au moins 4 mois. Le contrat de travail pouvant être à temps partiel avec un minimum de 20 heures par semaine.

En outre, l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 mois précédant la date de la demande d'aide, sauf si les postes concernés par le licenciement n'ont qu'une « faible relation » avec les postes confrontés à des difficultés de recrutement.

Enfin, il doit être à jour de ses cotisations et contributions sociales.

Important : France Travail peut refuser une

POEI à un employeur qui en a déjà bénéficié et qui, sans motif légitime, n'a pas embauché le demandeur d'emploi à l'issue de sa formation.

Quelle formation ?

La formation préalable à l'embauche doit être réalisée dans un délai maximum de 6 mois.

Elle peut être organisée en interne, ce qui permet d'adapter les compétences du futur salarié aux spécificités du poste de travail. L'employeur doit alors définir un plan de formation et désigner un tuteur ayant au moins 2 ans d'expérience en rapport avec les compétences à acquérir. France Travail verse à l'employeur un montant de 5 € par heure de tutorat (300 heures maximum).

Il peut aussi s'agir d'une formation théorique auprès d'un organisme de formation externe à l'entreprise ou, dans certains secteurs (construction, services aux particuliers, industrie, services aux entreprises, commerce) d'une formation en situation de travail (mise en situation de travail dans l'entreprise et évaluation continue par un organisme extérieur). Dans ces deux cas, France Travail paie directement l'organisme de formation.

À noter : le paiement de l'employeur ou de l'organisme de formation est effectué à la fin de la formation et au plus tôt le jour de l'embauche.

Titres-restaurant : le fonctionnement

Créés en 1962 et officialisés en 1967, les titres-restaurant sont des titres de paiement distribués aux salariés pour, généralement, payer un repas. En 2022, 180 000 entreprises et collectivités ont distribué des titres-restaurant à 5,2 millions de salariés pour une valeur de plus de 8,5 milliards d'euros.

L'attribution des titres-restaurant

Les titres-restaurant peuvent être distribués sous format papier ou de manière dématérialisée.

L'attribution de titres-restaurant par l'employeur est facultative. Par ailleurs, lorsque ce dernier décide d'en octroyer, le salarié reste libre d'accepter ou non ces titres de paiement.

Les titres-restaurant peuvent être attribués sous forme de chéquier papier ou de manière dématérialisée (rechargeable ou application pour smartphone). Le choix de ce support relevant de la décision de l'employeur.

En pratique : plusieurs organismes distribuent des titres-restaurant. Ainsi en est-il d'Edenred, de Up Coop, de Swile ou encore de Pluxee.



Chaque salarié bénéficie d'un titre-restaurant par jour travaillé et par repas compris dans son horaire journalier de travail. Sur cette base, ne reçoivent pas de titres-restaurant, par exemple, les salariés absents de l'entreprise en raison notamment de congés payés ou d'un congé de maternité ainsi que les salariés à temps partiel qui ne travaillent qu'une demi-journée (matin ou après-midi).

Par ailleurs, les salariés qui quittent l'entreprise doivent rendre à leur employeur les titres-restaurant restant en leur possession et l'employeur doit les rembourser de leur contribution sur ces titres.

Le financement des titres-restaurant

La contribution patronale aux titres-restaurant peut être exonérée de cotisations sociales.

Les titres-restaurant sont financés en partie par l'employeur. En tant qu'avantage en nature, la contribution patronale à un titre-restaurant doit normalement être soumise à des cotisations sociales. Cependant, cette contribution de l'employeur est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Ce seuil d'exonération est fixé à 7,18 € depuis le 1^{er} janvier 2024.

Important : pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre. La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale de 7,18 € est donc comprise entre 11,97 € et 14,36 €.

L'utilisation des titres-restaurant

Les titres-restaurant servent notamment à payer un repas ou des préparations alimentaires directement consommables.

Avec leurs titres-restaurant, les salariés peuvent non seulement régler un repas au restaurant mais également acheter des produits alimentaires dans certains commerces (charcuteries, traiteurs, boulangeries, commerces de distribution alimentaire, détaillants en fruits et légumes...). Les produits concernés étant limités aux préparations alimentaires directement consommables, le cas

échéant à réchauffer ou à décongeler (plats cuisinés, salades préparées, sandwichs, produits laitiers, etc.), ainsi qu'aux fruits et légumes qu'ils soient ou non directement consommables.

Important : de manière exceptionnelle, jusqu'au 31 décembre 2024, les titres-restaurant peuvent servir à acheter tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable (riz, pâtes, farine, œufs, céréales, beurre, lait, viande ou poisson non transformé...), à l'exclusion notamment de l'alcool et des aliments pour animaux.

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au seul bénéfice des salariés travaillant ces jours-là. Cette décision devant être mentionnée sur les titres-restaurant version papier ou communiquée aux salariés pour les titres-restaurant émis de manière dématérialisée.

Par ailleurs, les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans le département dans lequel travaillent les salariés ou dans les départements limitrophes. Toutefois, l'employeur peut, sous sa responsabilité, faire apposer sur ces titres la mention contraire exclusivement pour les salariés qui sont, compte tenu de leurs fonctions, appelés à faire des déplacements longue distance.

À savoir : le Code du travail autorise l'usage des titres-restaurant non seulement au cours de l'année de leur émission, mais aussi dans les 2 premiers mois de l'année suivante (soit jusqu'au 28 février 2025 pour les titres émis en 2024).

Un salarié ne peut utiliser des titres-restaurant que dans la limite de 25 € par jour. Les titres-restaurant émis de manière dématérialisée sont débités de la somme exacte due par le salarié. Quant aux titres-restaurant émis sous format papier, le commerçant peut ne pas rendre la monnaie si la somme due par le salarié est inférieure à la valeur libératoire du titre.

Précision : le paiement par voie dématérialisée est automatiquement bloqué le dimanche et les jours fériés (sauf décision contraire de l'employeur pour les salariés travaillant ces jours-là). Il en est de même pour les paiements au-delà de 25 € par jour.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'employeur doit proposer des offres de reclassement à ses salariés. Des offres qui doivent être fermes, c'est-à-dire ne pas être subordonnées à une procédure de recrutement.

L'employeur qui engage une procédure de licenciement économique doit proposer des postes de reclassement aux salariés concernés. Ces offres de reclassement doivent être fermes, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, l'employeur, qui cessait son activité, avait transmis à ses salariés des offres de reclassement dans d'autres sociétés du groupe. Six salariés qui, faute de reclassement, avaient été licenciés pour motif économique avaient saisi la justice afin de contester la rupture de leur contrat de travail. Ils reprochaient notamment à leur employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement.

Saisie du litige, la cour d'appel avait constaté que les offres de reclassement adressées aux salariés les invitaient à faire acte de candidature sur des postes identifiés comme correspondant à leurs compétences dans d'autres sociétés du groupe et qu'en cas d'intérêt pour l'un de ces postes, un entretien serait alors organisé avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité de leurs capacités avec l'emploi proposé.

Or, pour la cour d'appel, l'offre de reclassement doit être « personnalisée et précise, ce qui signifie qu'elle doit offrir la garantie, au salarié qui l'accepte, de la poursuite de son contrat de travail dans cet emploi ». Elle en a donc conclu que les offres de reclassement proposées par l'entreprise, qui étaient subordonnées à un entretien individuel, ne constituaient pas des offres fermes garantissant le reclassement effectif du salarié.

Ce raisonnement a été confirmé par la Cour de cassation. Les licenciements des salariés ont donc été jugés

sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Précision : pour la Cour de cassation, un entretien peut être mené dans le cadre d'offres de reclassement mais uniquement pour départager les salariés qui se positionnent sur une même offre.

POURSUITE D'ACTIVITÉS ENTRE DEUX ASSOCIATIONS : QUEL EST LE SORT DES CONTRATS DE TRAVAIL ?

L'association qui reprend l'activité auparavant exercée par une autre association doit, en principe, poursuivre les contrats de travail des salariés.

Les tribunaux considèrent que la poursuite par une association des activités auparavant exercées par une autre association entraîne le transfert des contrats de travail des salariés de l'ancienne à la nouvelle association dès lors qu'il existe un transfert d'une entité économique autonome conservant son activité. Une entité économique étant défini comme « un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'existence d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ». Un arrêt récent de la Cour de cassation illustre cette dernière notion.

Dans cette affaire, une association gérant une école de musique avait signé plusieurs conventions avec une commune qui lui versait des subventions représentant 82 % de son budget. Quelques années plus tard, la commune avait refusé de renouveler ces conventions en raison d'une défiance envers l'association. Cette dernière, privée de l'essentiel de ses revenus, avait alors mis fin à ses activités et licencié pour motif économique tous ses salariés.

Dans le même temps et à l'initiative de la commune, une autre association avait été créée pour reprendre la même activité et elle avait embauché plusieurs salariés de l'ancienne association.

Un des ex-salariés, qui n'avait pas été réembauché, avait alors engagé une action en justice



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

afin de contester son licenciement économique.

Cette demande a été favorablement accueillie par la Cour de cassation. En effet, les juges ont estimé que les contrats de travail des salariés de l'ancienne association avaient été transférés de plein droit à la nouvelle puisqu'un transfert d'une entité économique autonome conservant son activité était survenu entre les deux structures.

Pour en arriver à cette conclusion, ils ont constaté que la nouvelle association avait été créée spécialement pour reprendre l'activité de l'ancienne, qu'elle exerçait effectivement la même activité (enseignement de la musique) avec le même public, qu'elle avait conclu les mêmes conventions de partenariat avec la commune, qu'elle recevait des subventions

municipales représentant près des trois quarts de son budget et qu'elle disposait des moyens matériels et des locaux mis à disposition par la commune. Les juges en ont conclu que le salarié n'aurait pas dû être licencié pour motif économique mais que son contrat de travail aurait dû se poursuivre auprès de la **nouvelle structure**.

Conséquences : selon les juges, le salarié privé d'emploi est en droit d'obtenir diverses indemnités (indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité compensatrice de préavis...) de la part de l'association qui l'a licencié et de la part de celle qui s'est opposée à la poursuite de son contrat de travail.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Budget 2025 : les mesures pour les entreprises

La présentation du projet de loi de finances pour 2025 confirme la volonté du gouvernement de se tourner vers les grandes entreprises pour contribuer au redressement des comptes publics.

Très attendu, le projet de loi de finances pour 2025 a enfin été dévoilé par le gouvernement. À la recherche de 60 Md€ pour reprendre la main sur le dérapage du déficit public de la France, les entreprises vont être mises à contribution, en particulier les plus grandes. L'objectif étant de contenir le déficit à 5 % du PIB en 2025, alors qu'il devrait atteindre 6,1 % pour 2024.

Une contribution exceptionnelle sur les bénéfiques

Une contribution exceptionnelle sur les bénéfiques serait mise à la charge des entreprises, qui sont redevables de l'impôt sur les sociétés, et dont le chiffre d'affaires (CA) réalisé en France est au moins égal à 1 Md€, et ce au titre des deux premiers exercices consécutifs clos à compter du 31 décembre 2024.

Cette contribution serait calculée sur le montant de l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise, déterminé avant imputation des réductions et crédits d'impôt et créances fiscales de toute nature, au taux de :

► **20,6 % au titre du premier exercice**, puis de 10,3 % au titre du second, pour les entreprises

dont le CA est compris entre 1 et 3 Md€ ;

► **41,2 % au titre du premier exercice**, puis de 20,6 % au titre du second, pour les entreprises dont le CA est au moins égal à 3 Md€.

Un report de la suppression progressive de la CVAE

La précédente loi de finances avait prévu une baisse progressive de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sur 4 ans, afin de la faire disparaître à partir de 2027. Son montant étant diminué par quart, chaque année, entre 2024 et 2027.

Une suppression progressive qui serait finalement gelée pendant 3 ans. Ainsi, les taux d'imposition applicables en 2025, 2026 et 2027 resteraient identiques à ceux applicables pour 2024. Le taux d'imposition maximal ne pourrait donc excéder 0,28 % durant cette période.

La trajectoire de baisse reprendrait à partir de 2028 et jusqu'en 2030. Le taux d'imposition maximal s'établirait donc à 0,19 % en 2028 et à 0,09 % en 2029, avant la suppression totale de la CVAE en 2030.

Une taxe sur les rachats d'actions

Une taxe sur les réductions de capital résultant de l'annulation d'actions provenant de certaines opérations de rachat de leurs propres actions par les sociétés serait créée. Elle viserait les entreprises réalisant un chiffre d'affaires individuel ou consolidé de plus d'1 Md€, **pour les opérations effectuées à compter du 10 octobre 2024**. Son taux serait fixé à 8 % du montant de la réduction de capital et d'une fraction des sommes qui revêtent sur le plan comptable le caractère de primes liées au capital.

Impôt sur les sociétés : comment bénéficier du taux réduit ?

Le taux réduit d'impôt sur les sociétés est réservé aux PME dont le capital est détenu à 75 % au moins par des personnes physiques, abstraction faite des titres détenus en propre par la société.

Les PME, dont le chiffre d'affaires hors taxes est inférieur à 10 M€, bénéficient d'un taux réduit d'impôt sur les sociétés de 15 %, jusqu'à 42 500 € de bénéfice imposable, par période de 12 mois.

Rappel : au-delà de 42 500 €, le taux normal de l'impôt sur les sociétés, fixé à 25 %, s'applique.

Un taux réduit qui est réservé aux sociétés dont le capital entièrement libéré est détenu, directement ou indirectement, de manière continue, à au moins 75 % par des personnes physiques.

Et pour satisfaire à cette condition, il ne faut pas tenir compte de la part de capital détenue en propre par la société, vient de préciser le Conseil d'État. Une position conforme à l'objectif poursuivi par le législateur, ont souligné les juges,

lequel est de restreindre le bénéfice du taux réduit aux PME détenues de manière prépondérante et suffisamment directe par des personnes physiques, afin de garantir leur indépendance à l'égard de sociétés tierces.

À noter : d'un point de vue juridique, les titres auto-détenus sont privés de droit de vote et de droit à dividendes.

A titre d'exemple : une PME détenait 49,87 % de ses propres actions tandis que les 50,13 % restants étaient entre les mains de personnes physiques. Insuffisant pour bénéficier du taux réduit d'impôt sur les sociétés, avait estimé l'administration fiscale, qui avait tenu compte de la quotité de titres auto-détenus par la société pour apprécier la condition de détention du capital. À tort, a jugé le Conseil d'État. Pour lui, les titres détenus en propre par la PME devaient être neutralisés dans le calcul du seuil de détention. La société était donc détenue à 100 % par des personnes physiques.



Nouveau régime fiscal des associés de sociétés d'exercice libéral : pas d'option pour l'impôt sur les sociétés !

Le Conseil d'État valide la position de l'administration fiscale qui refuse aux associés de Sel la possibilité d'opter pour l'impôt sur les sociétés.

Les rémunérations perçues depuis le 1^{er} janvier 2024 par les associés d'une société d'exercice libéral (Sel) au titre de l'exercice de leur activité libérale au sein de cette société sont, en principe, imposables dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux, et non plus dans celle des traitements et salaires.

À ce titre, l'administration fiscale a notamment précisé que les associés de Sel, qui ne répondent pas à la définition de l'entrepreneur individuel dans la mesure où ils n'exercent pas en nom propre, ne peuvent pas, en conséquence, exercer l'option ouverte aux entrepreneurs individuels qui leur permet d'être assimilés à une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) et, de facto, de relever de l'impôt sur les sociétés.

Une analyse qui vient d'être validée par le Conseil d'État. Dans cette affaire, un avocat qui exerçait sa profession au sein d'une Sel, sans lien de subordination, avait contesté cette impossibilité d'opter pour l'impôt sur les sociétés en qualité d'entrepreneur individuel. Mais les juges ont confirmé que les avocats associés de Sel ne peuvent être considérés comme des entrepreneurs individuels puisqu'ils exercent leurs fonctions au nom de la société dont ils sont associés.

Précision : les juges n'ont pas été sensibles à l'argumentation selon laquelle les avocats associés peuvent n'avoir effectué aucun apport en industrie à la Sel, que les dividendes qu'ils reçoivent ne représentent qu'une fraction marginale de leurs revenus ou qu'ils sont indépendants dans les conseils qu'ils donnent à leurs clients.

Taxes sur les véhicules de tourisme des entreprises : des précisions

Depuis 2022, la taxe sur les véhicules de société a été remplacée par deux taxes annuelles « sur l'affectation des véhicules de tourisme à des fins économiques », dont les modalités d'application viennent d'être précisées par l'administration fiscale.

Les entreprises qui affectent des véhicules de tourisme à leur activité économique peuvent être redevables de deux taxes annuelles, l'une sur les émissions de CO2 et l'autre sur les polluants atmosphériques (sauf cas d'exonération). Ces dernières ayant remplacé les deux composantes de l'ex-taxe sur les véhicules de société (TVS) depuis le 1^{er} janvier 2022.

Les modalités d'application de ces deux taxes viennent d'être précisées par l'administration fiscale, notamment quant à l'utilisation effective du véhicule. Pour rappel, le montant des taxes est calculé à partir

d'un tarif tenant compte de « la proportion annuelle d'affectation du véhicule à l'activité économique ». Cette proportion étant, en principe, égale au quotient entre, au numérateur, le nombre de jours d'affectation et au dénominateur le nombre de jours de l'année civile (365 ou 366). L'administration en a déduit qu'il ne faut pas prendre en compte le nombre de jours pendant lesquels le véhicule a effectivement circulé. Ainsi, elle souligne, qu'en général, la proportion annuelle d'affectation est de 100 %, sauf l'année d'acquisition ou de cession du véhicule par l'entreprise, ou lorsque le véhicule est temporairement interdit à la circulation ou mis en fourrière à la demande des pouvoirs publics.

Exemple : une entreprise détient un véhicule tout au long de l'année 2024. À la suite d'une infraction routière, ce véhicule est mis en fourrière



pendant 15 jours. La proportion annuelle d'affectation sera de 95,9 % (350/365). Du coup, les taxes dues pour ce véhicule seront calculées en appliquant un coefficient de 95,9 %.

L'administration fiscale a confirmé, par ailleurs, que les véhicules de tourisme dont disposent les entrepreneurs individuels ne donnent pas lieu au paiement de ces taxes, ni ceux de certaines associations.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

À QUELLE CONDITION PEUT-ON IMPUTER UN DÉFICIT SUR SON REVENU GLOBAL ?

L'imputation du déficit d'une entreprise imposée au titre des BIC sur le revenu global d'un contribuable suppose que celui-ci soit effectivement et personnellement impliqué dans la gestion de cette entreprise.

Pour établir l'impôt sur le revenu d'un contribuable, le déficit constaté pour une année dans une catégorie de revenus est déduit de son revenu global de la même année. Et si ce revenu global n'est pas suffisant pour effectuer l'imputation en totalité, l'excédent de déficit est reporté sur le revenu global des 6 années suivantes. Mais attention, cette imputation sur le revenu global suppose, pour le déficit provenant d'une activité industrielle et commerciale (BIC), que le professionnel participe de manière personnelle, directe et continue à l'accomplissement des actes nécessaires à cette activité.

À noter : dans le cas inverse, le déficit BIC peut seulement être imputé sur le bénéfice issu d'activités semblables durant la même année ou les 6 années suivantes.

À ce titre, dans une affaire récente, un mari, notaire, et son épouse, libraire, avaient été, respectivement, associé unique et gérante de droit d'une SARL ayant pour activité la location de bateaux de plaisance. Les époux avaient imputé sur leur revenu global les déficits de cette société. À tort, selon l'administration fiscale, qui avait estimé que les époux n'avaient pas participé de manière personnelle, continue et directe à l'activité.

Une analyse validée par les juges. En effet, pour eux, la participation des époux avait été tout au plus épisodique au regard, notamment, de l'insuffisance des justificatifs fournis, à savoir :

► cinq courriers, l'un faisant état de l'impossibilité pour eux d'examiner les bateaux pour constater l'état de leurs investissements, les autres pour évoquer une sortie en mer, un projet d'acquisition d'un nouveau bateau ou des réparations ;

► des attestations, pour certaines dépourvues de nom, de date ou de signature, de quatre marchands de navire et d'équipements arguant de contacts réguliers entre eux et d'un tiers affirmant seulement avoir navigué à plusieurs reprises avec les époux.

Précision : pour les juges, il importait peu que l'activité de location soit saisonnière, et que l'entreprise soit de petite taille, de sorte que les opérations à effectuer étaient peu nombreuses.

QUAND UNE PROPOSITION DE REDRESSEMENT FISCAL EST ENVOYÉE PAR COURRIEL

Selon les juges, l'administration fiscale peut valablement notifier une proposition de redressement à un contribuable par courriel dès lors qu'elle justifie de cette notification par des modes de preuve offrant des garanties équivalentes à un envoi par LRAR.

Selon le Conseil d'État, l'administration fiscale n'est pas obligée de recourir exclusivement à la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) pour envoyer une proposition de redressement. Toutefois, si elle utilise d'autres voies (Chronopost, par exemple), elle doit justifier de cette notification par des modes de preuve offrant des garanties équivalentes.

À ce titre, dans une affaire récente, une proposition de redressement avait été adressée à un contribuable par le biais d'un lien vers l'application d'échanges de fichiers sécurisés de l'administration fiscale, baptisée



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

« Escale », qui avait été envoyé à l'adresse électronique du contribuable via un courriel.

Une notification par voie dématérialisée dont la régularité avait été contestée par le contribuable.

À tort, ont tranché les juges de la Cour administrative d'appel de Paris, qui ont relevé que l'administration avait produit une capture d'écran du rapport, généré par cette application, indiquant la

date et l'heure auxquelles le contribuable avait téléchargé le fichier mis à sa disposition.

Pour eux, ce rapport présentait des garanties équivalentes à celles d'un envoi par LRAR en ce qui concerne tant la date de la notification de la proposition de redressement et de la connaissance qu'en avait eu le contribuable que la confidentialité de la transmission de ce document.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Transmission du patrimoine d'une société dissoute à son associé unique : du nouveau

Les formalités de publicité à accomplir en cas de transmission universelle du patrimoine d'une société dissoute à son associé unique personne morale seront renforcées à compter du 1^{er} octobre 2024.

En principe, lorsqu'une société est dissoute, elle doit faire l'objet d'une procédure de liquidation. Ainsi, ses actifs sont vendus afin de régler les dettes à ses créanciers. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une société unipersonnelle dont l'associé unique est une personne morale, la dissolution de cette société entraîne automatiquement la transmission universelle de son patrimoine à l'associé unique, sans qu'il y ait lieu de procéder à sa liquidation.

Actuellement, la dissolution de la société doit faire l'objet d'une publicité dans un support habilité à recevoir les annonces légales, les créanciers de la société (notamment les administrations fiscale et sociale) ayant alors un délai de 30 jours à compter de cette publication pour faire opposition à la dissolution.

Or, après avoir publié l'avis de dissolution dans un support d'annonces légales, il s'avère que certaines sociétés attendent 30 jours pour réaliser les formalités requises au RCS (dépôt de la formalité de dissolution et de transmission du patrimoine à l'associé unique, dépôt de l'avis publié dans un support d'annonces légales, dépôt de la formalité de radiation de la société). Du coup, les créanciers ne sont souvent informés de la transmission du patrimoine à l'associé unique et de la perte de la personnalité morale de la société dissoute qu'à la suite de la publication par le greffier de la radiation de la société et de cette transmission de patrimoine. Et le délai de 30 jours pour faire opposition à la dissolution est alors expiré.

Une publicité au Bodacc

Pour permettre aux créanciers de pouvoir exercer leurs droits, les pouvoirs publics ont modifié les formalités à



effectuer. Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2024, pour qu'elle soit plus visible par les créanciers, la publicité de la dissolution de la société devra être effectuée par le greffier au Bulletin officiel des annonces civiles et

commerciales (Bodacc), lequel est largement plus consulté qu'un support d'annonces légales. Et le délai d'opposition des créanciers à la dissolution courra à compter du lendemain de cette publication.

Retards de paiement : hausse au premier semestre 2024

Selon Altares, les retards de paiement entre entreprises sont remontés à 12,9 jours au 1^{er} semestre 2024, soit un jour de plus en un an.

Depuis 2020, année du Covid-19 au cours de laquelle ils s'étaient envolés au-delà de 14 jours, les retards de paiement entre entreprises étaient à la baisse. Ainsi, ils étaient passés en moyenne de 12,4 jours fin 2021 à 11,7 jours fin 2022, et ce malgré un contexte compliqué dû en particulier à la guerre en Ukraine (tensions sur les approvisionnements, forte inflation, hausse drastique des coûts de l'énergie).

Malheureusement, cette tendance ne s'est pas confirmée en 2023. Au contraire, les retards de règlement des factures sont repartis à la hausse l'an dernier pour s'établir, selon l'Observatoire des délais de paiement, à 12,7 jours fin 2023. Et la situation s'aggrave : selon Altares, les retards de paiement entre entreprises sont remontés à 12,9 jours au 1^{er} semestre 2024, soit un plus haut depuis la fin du Covid. La France reste toutefois en-deçà de la moyenne européenne (13,5 jours).

Rappel : les entreprises doivent payer leurs fournisseurs dans un délai maximum de 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Sachant toutefois que les parties au contrat peuvent convenir d'un délai de 45 jours fin de mois à compter de la date de la facture.

Et toujours selon Altares, moins d'une entreprise sur deux paie actuellement ses fournisseurs en temps et en heure (48,7 %) ! Une situation qui fragilise la trésorerie des entreprises, surtout celle des plus petites, qui peuvent ainsi se retrouver en grande difficulté au point parfois d'être amenées à déposer le bilan.

À noter : dans son rapport 2023, l'Observatoire des

délais de paiement chiffrait à 15 milliards d'euros le montant de trésorerie qui aurait manqué aux TPE-PME en 2022 en raison des paiements en retard !

Les grandes entreprises sont les plus mauvais payeurs

Dans le détail, les entreprises de moins de 3 salariés, qui présentaient des retards de paiement de moins de 12 jours début 2023, sont désormais à 14 jours au 1^{er} semestre 2024. Celles employant de 4 à 49 salariés parviennent à rester sous la barre des 12 jours tandis que celles de 50 à 199 salariés sont à 12,7 jours. Et même si leur comportement s'améliore, ce sont les plus grandes entreprises qui affichent les retards les plus longs, avec 14,5 jours pour celles employant de 200 à 999 salariés et 17,8 jours pour celles de plus de 1 000 salariés.

Les retards les plus longs dans l'immobilier, les moins longs dans la construction

S'agissant des secteurs, crise immobilière oblige, celui de la promotion immobilière affiche les retards de paiement les plus longs avec près de 27 jours de retard. Il est suivi par les secteurs de la communication (23 jours de retard pour les agences de presse) et de la coiffure et des soins de beauté (21 jours). À l'inverse, le secteur de la construction, en particulier celui du bâtiment, est le plus vertueux (moins de 10 jours de retard de paiement), tout comme ceux de la manufacture, du commerce de détail, des magasins multi-rayons, du bricolage et de l'équipement de la maison.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

PROCÉDURE DE CONCILIATION : L'ENTREPRISE N'A PAS À ÊTRE DÉCLARÉE EN DÉFAUT !

Une banque n'est pas en droit d'effectuer une déclaration de défaut à la Banque de France pour une entreprise qui fait l'objet d'une procédure de conciliation car l'ouverture d'une telle procédure est une information confidentielle.

La procédure de conciliation a pour objet de permettre à une entreprise en difficulté économique ou financière de conclure avec ses principaux créanciers, avec l'aide d'un conciliateur désigné par le tribunal, un accord amiable destiné à mettre fin à ses difficultés. Cette procédure est ouverte à toute entreprise (sauf agricole) qui éprouve des difficultés avérées ou prévisibles et qui ne se trouve pas en état de cessation des paiements depuis plus de 45 jours. Elle est déclenchée à l'initiative du chef d'entreprise lui-même, qui saisit à cette fin le président du tribunal.

Gros avantage de la procédure de conciliation, elle est gouvernée par un principe de confidentialité. Ainsi, l'ouverture d'une telle procédure ne donne lieu à aucune publicité. **Et toute personne appelée à la conciliation ou qui, par ses fonctions, en a connaissance, est tenue à la confidentialité.**

Ainsi, en raison de cette confidentialité, une banque qui apprend qu'une entreprise fait l'objet d'une procédure de conciliation n'a pas à la déclarer en défaut à la Banque de France. C'est ce que les juges ont affirmé dans l'affaire récente suivante.

Une entreprise avait fait l'objet d'une procédure de conciliation à laquelle avaient participé ses principaux créanciers, notamment les crédits-bailleurs auprès desquels elle avait acheté des véhicules à crédit. Par la suite, la banque société-mère des crédits-bailleurs avait déclaré cette entreprise en défaut auprès de la Banque de France, laquelle avait dégradé le niveau de cotation de l'entreprise dans le fichier bancaire des entreprises (Fiben).

L'entreprise avait alors agi en référé contre la banque pour obtenir la mainlevée de l'inscription de défaut, faisant valoir que cette dernière ne pouvait lui reprocher aucun incident de paiement et invoquant le caractère confidentiel de l'ouverture de la procédure de conciliation.

Les juges lui ont donné gain de cause. Ils ont d'abord rappelé que la confidentialité de la procédure de conciliation est opposable à toute

personne qui, par ses fonctions, en a connaissance. Pour eux, cette confidentialité était donc opposable à la banque même si elle ne faisait pas partie des créanciers appelés à la procédure de conciliation.

Ensuite, les juges ont affirmé que l'ouverture d'une procédure de conciliation, qui n'est pas un signe d'absence probable de paiement d'une créance par l'entreprise qui en fait l'objet, est une information confidentielle qu'en l'occurrence la banque ne pouvait pas utiliser pour justifier une déclaration de défaut auprès de la Banque de France, peu importe que cette information lui avait été révélée par l'entreprise elle-même.

Les juges ont donc considéré qu'en ayant procédé à une telle déclaration de défaut, la banque avait causé à l'entreprise un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser.

LIBERTÉ POUR UNE ASSOCIATION DE CHOISIR SES MEMBRES

Les statuts d'une association peuvent prévoir la possibilité de refuser l'adhésion d'un membre de manière discrétionnaire.

Les associations disposent du droit de choisir librement leurs membres. Elles peuvent donc prévoir, dans leurs statuts, des conditions d'adhésion liées à leur objet (profession, habitant d'un quartier, âge, ancien élève...), un mécanisme de parrainage par leurs membres ou encore la possibilité de refuser l'adhésion d'un membre de manière discrétionnaire.

Dans une affaire récente, une association sportive avait refusé de renouveler l'adhésion annuelle d'un membre, ce que ce dernier avait contesté en justice.

Les juges ont constaté que le renouvellement de l'adhésion annuelle à l'association n'était pas automatique. En effet, chaque année, les anciens membres de l'association devaient remplir un nouveau bulletin d'adhésion afin d'acter le renouvellement de leur abonnement.

Ils ont donc estimé que chaque personne, y compris les anciens membres, qui demandait son adhésion à l'association pouvait se voir opposer un refus discrétionnaire en application de l'article 3 du règlement intérieur selon lequel « le refus de délivrance de la qualité de membre n'impose pas une motivation de la décision ».

Pour les juges, l'association pouvait donc, sans justifier cette décision, refuser de renouveler l'adhésion annuelle du membre.



SMIC : REVALORISATION AU 1^{ER} NOVEMBRE

Le Smic mensuel brut augmentera d'environ **35 €** au 1^{er} novembre pour s'établir à **1 801 €** pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Dans son discours de politique générale du 1^{er} octobre, le Premier ministre, Michel Barnier, a annoncé une revalorisation du Smic de 2 % prenant effet au 1^{er} novembre, soit avec 2 mois d'avance sur la revalorisation légale du 1^{er} janvier.

Actuellement fixé à 11,65 €, le Smic horaire brut s'établira donc à 11,88 € à compter du 1^{er} novembre. Son montant mensuel brut passera, quant à lui, de 1 766,92 € à 1 801,80 € pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures (temps complet correspondant à la durée légale de travail de 35 heures par semaine).

Important : cette revalorisation doit encore être confirmée par un décret publié au Journal officiel.

PROCONNECT, LE NOUVEAU SERVICE D'IDENTIFICATION DES PROFESSIONNELS

Calqué sur FranceConnect, le service d'identification officiel des particuliers, ProConnect propose un nouveau service d'authentification unifié pour les agents publics et les professionnels du secteur privé.

Lancé par l'État en 2018, le dispositif FranceConnect permet aujourd'hui à plus de 43 millions de Français d'accéder à leurs démarches en ligne de manière sécurisée avec un seul identifiant et un seul mot de passe. Pour fédérer les agents et professionnels autour des outils de la sphère publique qu'ils utilisent au quotidien et leur offrir un accès sécurisé et simple, l'État lance un service identique qui leur est dédié, baptisé ProConnect.

Concrètement, ProConnect propose une solution d'authentification unifiée qui remplacera, à partir de février 2025, les certifications multiples via une connexion unique conforme aux standards de sécurité de l'État, et ce en accord avec le principe « Dites-le-nous une fois ». L'objectif étant de faciliter l'accès aux services numériques utilisés dans la sphère publique et de permettre une interconnexion simplifiée qui rendra le travail collaboratif plus efficace et plus fluide.

Pour en savoir plus : proconnect.gouv.fr/

CRÉDITS ET RÉDUCTIONS D'IMPÔT : UNE DATE LIMITE POUR MODIFIER L'AVANCE DE JANVIER 2025

Lorsqu'ils y ont intérêt, les contribuables peuvent, jusqu'au 12 décembre prochain, réduire, voire supprimer, l'avance de crédits et réductions d'impôt sur le revenu susceptible de leur être versée en janvier 2025.

Les crédits et réductions d'impôt sur le revenu « récurrents » (emploi à domicile, garde de jeunes enfants, dons, investissements locatifs...) donnent lieu au versement d'une avance de 60 % à la mi-janvier de chaque année. En pratique, l'avance de janvier 2025 est calculée sur la base de la déclaration des revenus de 2023 effectuée au printemps 2024.

Précision : si vous avez bénéficié, en 2024, du dispositif de versement immédiat par l'Urssaf du crédit d'impôt pour emploi à domicile (travaux ménagers, jardinage, soutien scolaire...), l'avantage fiscal que vous avez ainsi perçu sera automatiquement déduit de l'avance de janvier prochain.

Lorsque vos dépenses ouvrant droit à ces avantages fiscaux ont diminué en 2024 par rapport à celles déclarées en 2023, vous pouvez réduire le montant de cette avance, voire y renoncer en totalité si vous ne supportez plus ce type de dépenses en 2024. Pourquoi ? Vous éviterez ainsi d'avoir à rembourser un trop-perçu l'été prochain !



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Mais attention, vous avez jusqu'au 12 décembre 2024 pour revoir à la baisse ou renoncer à l'avance de janvier 2025. En pratique, rendez-vous dans votre espace particulier du site internet www.impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source », menu « Gérer vos avances de réductions et crédits d'impôt ».

À savoir : si vous avez droit pour la première fois à ces avantages fiscaux au titre de vos dépenses de 2024, et donc que vous n'aviez pas ce type de dépenses en 2023, vous ne bénéficierez pas de l'avance de janvier 2025. En revanche, elle vous sera versée en janvier 2026.

BAROMÈTRE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES TPE ET PME

Comme chaque année, pour éditer son baromètre, France Num a questionné les TPE et les PME, de tous secteurs d'activités et de toutes les régions françaises, sur les enjeux de la transformation numérique.

Pour cette 4^e édition du baromètre de la transformation numérique des TPE et PME, ce sont 10 125 entreprises, dont 6 425 TPE, qui ont été sondées. Globalement, elles sont 79 % (+3 % par rapport à l'an passé) à penser que le numérique apporte des bénéfices réels. 42 % estiment, par exemple, que le numérique permet de générer plus de profits (contre 39 % en 2023).

Une entreprise sur deux déclare également qu'au moins 5 % de sa clientèle provient d'internet. Mais la peur du piratage de données reste très présente pour 49 % des dirigeants sondés qui s'en inquiètent.

81 % des TPE-PME interrogées ont toutefois mis en place un dispositif de cybersécurité (96 % ont un antivirus, 81 % une sauvegarde de données à l'extérieur, y compris le cloud, et 57 % des mesures et solutions de protection des locaux et des matériels). 13 % des entreprises sondées utilisent les outils d'intelligence artificielle, mais avec de grandes variations selon les secteurs.

Ces outils sont ainsi plus présents dans le secteur numérique (40 %) que dans l'agriculture (4 %). Et ils sont principalement utilisés pour l'intelligence artificielle générative (10 %), les chatbots et assistants (5 %). Les solutions permettant l'automatisation de tâches, l'analyse des données ou de documents (3 % chacune) ou le contrôle qualité et la détection des anomalies (1 %) sont, quant à elles, moins répandues pour le moment.

OUVERTURE D'UN ESPACE DÉDIÉ AUX FOURNISSEURS DE BERCY

Le ministère de l'Économie et des Finances vient d'ouvrir un espace en ligne dédié à ses fournisseurs.

Le montant annuel des achats que le ministère de l'Économie et des Finances réalise auprès de ses fournisseurs s'élève à 3 milliards d'euros. Des achats qui s'opèrent dans quatre secteurs, à savoir l'immobilier, l'informatique et les télécommunications, les fournitures et prestations générales et les prestations intellectuelles.

À ce titre, Bercy vient d'ouvrir un **espace en ligne** dédié à ses fournisseurs, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de PME. L'objectif étant notamment de leur offrir un guichet unique pour les accompagner tout au long du processus d'achat.

Les fournisseurs, actuels ou à venir, peuvent également y trouver la documentation relative aux achats publics, notamment des informations sur les modalités d'attribution d'un marché public.

Les engagements du ministère en matière d'achat y sont également rappelés. Y figure aussi la charte éthique des fournisseurs qui définit ainsi les attentes du ministère envers ses fournisseurs sur un certain nombre de thèmes comme l'éthique des affaires et la transparence, le respect des droits humains, la responsabilité sociale et environnementale ou encore la protection des données.

	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.