

La lettre des entrepreneurs

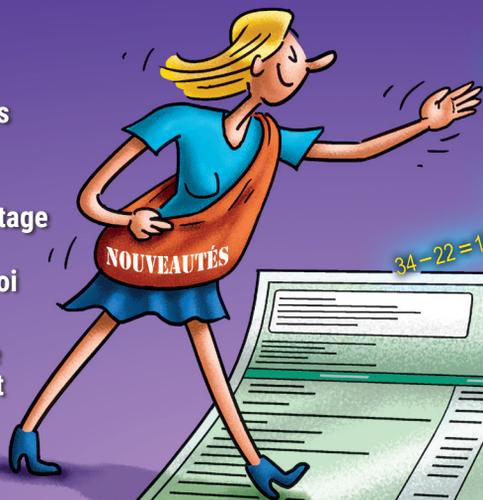
SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

JANVIER 2024

Croissance
et inflation :
les prévisions
pour 2024

Prime de partage
de la valeur,
mode d'emploi

La procédure
de traitement
de sortie
de crise



Feuille de Paie

NET À PAYER

La feuille de paie millésime 2024

BOUTANT



ORDYAL

EXPERTISE / COMPTABLE

Être accompagné pour réussir

www.ordyal.fr

ÉCHÉANCIER

Janvier 2024

Délai variable

- › Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations de décembre 2023 ou du 4^e trimestre 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2023, du 4^e trimestre 2023 ou du mois de décembre 2023.
- › Sociétés propriétaires ou utilisatrices de véhicules de tourisme pour leur activité : télédéclaration et téléversement de la taxe sur les émissions de CO₂ et de la taxe sur l'ancienneté du véhicule dues au titre de l'année 2023.

15 janvier

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e trimestre 2023.
- › Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de décembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2023.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2023 : téléversement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 janvier

- › Entreprises soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2023 : télétransmission de la déclaration des résultats (tolérance jusqu'au 15 février).

Excellente année 2024 !

Vous partagez vraisemblablement le même constat : le sujet de l'Intelligence Artificielle est sur toutes les bouches. Et pourtant ChatGPT, l'agent conversationnel d'OpenAI, vient à peine de souffler sa première bougie. Lancé fin novembre 2022, il nous avait tous sidérés par sa capacité à répondre, dans un langage parfait et en quelques secondes, aux questions les plus techniques comme les plus loufoques. Un an plus tard, il apparaît comme la partie émergée des nombreuses solutions d'intelligence artificielle qui s'invitent déjà dans notre quotidien professionnel, qu'on le veuille ou non. Une récente étude, réalisée par Salesforce, nous apprend ainsi que 18 % des salariés français ont déjà recours à l'IA générative dans leur travail... et qu'une grande partie d'entre eux n'en informent pas leur employeur ! Et attention, les générations qui arriveront bientôt sur le marché du travail sont déjà passées à la vitesse supérieure, si l'on en croit une étude de Compilatio, relayée par *Le Monde*, qui révèle que 55 % des étudiants utilisent l'IA dans leur travail universitaire. Attendre n'est donc plus une option. L'IA est là et doit trouver sa place dans toutes les entreprises. Et c'est à ce défi que toutes les organisations, grandes et petites, chacune à la hauteur de ses enjeux et de ses moyens, vont devoir s'atteler. En réfléchissant dès aujourd'hui à l'impact qu'aura cette révolution sur leur business et à l'apport que l'IA pourra constituer pour leurs collaborateurs.

Nous vous souhaitons de beaux échanges sur ce sujet éminemment stratégique et une excellente année 2024 !

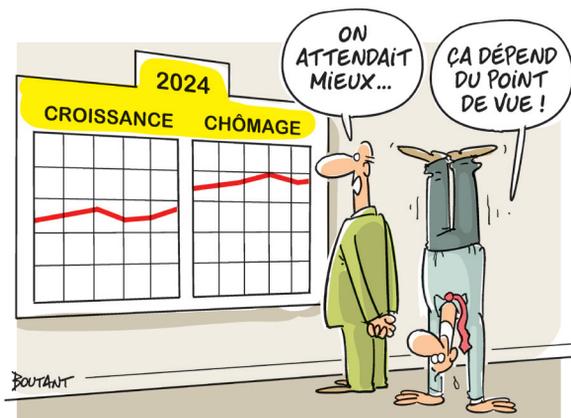






Mis sous presse le 14 décembre 2023 - N° 394
 Dépôt légal décembre 2023
 Imprimerie MAQPRINT (87)

Prévisions 2024 : légère croissance et baisse de l'inflation



Évolution du PIB de la France

2019

▲ +1,8 %

2020

▼ -7,8 %

2021

▲ +6,8 %

2022

▲ +2,6 %

2023

▲ +0,9 %

Source : Insee et prévisions Banque de France pour 2023.

La sortie de la crise inflationniste qui frappe la France depuis 2 ans semble enfin se confirmer. En novembre dernier, pour le 3^e mois consécutif, la hausse des prix sur 12 mois glissants a ralenti à 3,4 %. Très loin des 6,3 % enregistrés en février 2023. Une amélioration qui, selon la Banque de France, devrait se poursuivre en 2024. L'organisme bancaire table, « sous l'hypothèse d'accalmie sur les prix des matières premières », sur un repli de l'inflation à +2,6 % en moyenne annuelle sur 2024. Et l'année 2025 marquerait le retour de la hausse des prix à la consommation sous la barre des 2 %.

Une croissance portée par la consommation intérieure

Si la croissance a été soutenue par un marché de l'emploi très dynamique en 2022 et sur les deux premiers trimestres de 2023, ce ne sera vraisemblablement plus le cas en 2024. Le taux de chômage, qui était de 7,4 % au 3^e trimestre 2023,

devrait ainsi augmenter progressivement dans les mois qui viennent pour atteindre 7,8 % fin 2025, estime la Banque de France. Pour autant, la consommation des ménages, moteur de la croissance, devrait repartir à la hausse en 2024, portée par une amélioration du pouvoir d'achat (+0,7 %) résultant d'une progression moyenne des salaires, estimée à 4,2 %, et donc supérieure à l'inflation.

La hausse du pouvoir d'achat par habitant devrait se prolonger en 2025 (+0,5 %), prévoit l'institution financière. Cette dynamique de consommation intérieure devrait permettre à la France d'enregistrer un taux de croissance de 0,9 % du PIB en 2024. Une prévision moins optimiste que celle sur laquelle le gouvernement a bâti son budget (+1,4 %), mais proche du consensus adopté par les experts de l'OCDE le 29 novembre dernier (+0,8 %).

Pour 2025, « toujours portée par les moteurs intérieurs de l'activité (consommation des ménages et investissement des entreprises) », la croissance du PIB pourrait atteindre 1,3 %, avance la Banque de France.

« AA » perspective négative

Au grand soulagement du gouvernement, Standard & Poor's a maintenu, le 1^{er} décembre dernier, la note de la France à « AA » avec perspective négative. Un 17/20 conservé en raison du (très timide) processus de désendettement qu'engagera l'État à partir de 2024.

JO 2024 : bons d'achat et cadeaux offerts aux salariés

Afin d'encourager la participation des Français aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris, les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, tasses, casquettes, tee-shirts, etc.) et/ou les bons d'achat offerts aux salariés par le comité social et économique (CSE) ou, en l'absence de CSE, par l'employeur échapperont aux cotisations sociales dans la limite, en 2024, de 966 € par bénéficiaire et par année civile.

Pour bénéficier de cette exonération de cotisations sociales, les bons d'achat et les cadeaux en nature doivent être utilisables uniquement dans les boutiques officielles des JO (sur internet ou dans les boutiques physiques) ou provenir de celles-ci.

À NOTER Les cadeaux et bons d'achat peuvent être attribués jusqu'au 8 septembre 2024, date de clôture des Jeux paralympiques.



WEB mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr



Récemment ouverte par les pouvoirs publics, cette plate-forme a pour objet d'aider les TPE-PME à accélérer leur transition écologique et énergétique. Elle recense tous les dispositifs d'aide proposés par l'État en la matière. Les entreprises peuvent directement y déposer un dossier.

Gare au calcul de la majoration des heures supplémentaires !

Les heures supplémentaires accomplies par les salariés doivent donner lieu à une majoration de rémunération. Sachant que le montant de la rémunération à majorer comprend le salaire de base mais aussi les primes directement liées au travail fourni par le salarié (prime d'insalubrité ou prime de rendement individuel, par exemple). À ce titre, la Cour de cassation vient de se prononcer sur une prime forfaitaire versée aux salariés qui travaillent le dimanche et les jours fériés.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas retenu cette prime dans la base de calcul de la majoration liée aux heures supplémentaires. Selon lui, puisque le montant de la prime était forfaitaire, elle était indépendante du nombre d'heures réellement travaillées pendant ces périodes et donc du travail directement fourni par les salariés. À l'inverse, les juges ont constaté que le versement de la prime impliquait que les salariés viennent effectivement travailler les dimanches et les jours fériés. Et donc que cette prime était bien directement liée au travail fourni par les salariés. Elle devait donc être intégrée dans la base de calcul de la majoration appliquée aux heures supplémentaires.

Cassation sociale, 19 octobre 2023, n° 21-19710

Prime de partage de la valeur, mode d'emploi

Les employeurs ont la possibilité d'allouer des primes à leurs salariés en bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur.

Depuis l'an dernier, les employeurs peuvent verser une prime de partage de la valeur (PPV) à leurs salariés. Une prime qui est exonérée de cotisations sociales et, sous certaines conditions, d'impôt sur le revenu. Le point sur les règles applicables à ce dispositif qui vient d'être remanié par les pouvoirs publics.

Comment la mettre en place ?

Une PPV peut être instaurée par un accord d'entreprise ou par une simple décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, du comité social et économique. Un accord, ou une décision, qui doit notamment identifier les salariés bénéficiaires de la prime, à savoir l'ensemble des salariés (CDI, CDD...) de l'entreprise ou seulement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond.

PRÉCISION Les employeurs peuvent désormais verser deux PPV par année civile à leurs salariés. Chaque prime pouvant être réglée en une ou plusieurs fois (dans la limite d'un versement par trimestre).

Combien peut-on verser ?

Si le montant de la PPV allouée aux salariés est librement fixé par accord d'entreprise ou par l'employeur, il est exonéré de cotisations sociales dans la limite de 3 000 € par année civile et par salarié (quel que soit le nombre de primes allouées). Et cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises qui recourent volontairement à la participation et/ou à l'intéressement.

Plus encore, les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026 échappent, dans les mêmes



limites (3 000 € ou 6 000 €), à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu. Mais à condition qu'elles soient uniquement accordées aux salariés dont la rémunération des 12 derniers mois n'excède pas 3 fois le Smic annuel.

NOUVEAUTÉ Les salariés pourront bientôt placer leurs PPV, en tout ou partie, sur un plan d'épargne entreprise ou sur un plan d'épargne retraite collectif. Un décret à paraître doit venir préciser les conditions d'application de cette mesure.

Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, JO du 30

Un même montant pour tous les salariés ?

Le montant de la PPV peut être modulé en fonction d'au moins un des critères suivants :

- la rémunération des salariés ;
- leur classification ;
- leur durée de présence effective durant l'année écoulée ;
- leur durée de travail ;
- leur ancienneté dans l'entreprise.

CLIN D'ŒIL

TITRES-RESTAURANT

Exceptionnellement, jusqu'au 31 décembre 2023, les salariés ont pu utiliser leurs titres-restaurant pour payer tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non (riz, pâtes, farine, œufs, céréales, beurre, lait, viande...), à l'exclusion notamment de l'alcool et des aliments pour animaux. En raison de la persistance de l'inflation, les pouvoirs publics ont décidé de prolonger cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2024.



Surface des publicités extérieures

Depuis le 2 novembre dernier, la surface maximale autorisée des publicités extérieures et des enseignes est réduite à 10,50 m² (12 m² auparavant) dans les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que dans celles de moins de 10 000 habitants mais faisant partie d'une unité urbaine de plus de 100 000 habitants. Sachant que les publicités et enseignes installées avant le 2 novembre 2023 peuvent être maintenues jusqu'au 2 novembre 2027. À l'inverse, dans les autres agglomérations, la surface maximale autorisée est passée de 4 à 4,70 m².

Décret n° 2023-1007 du 30 octobre 2023, JO du 1^{er} novembre

Versement de l'avance pour crédits et réductions d'impôt

Les réductions et crédits d'impôt sur le revenu « récurrents » (emploi à domicile, garde de jeunes enfants, dons, investissements locatifs...) relatifs aux dépenses mentionnées dans la déclaration des revenus de 2022, effectuée au printemps 2023, donneront lieu au versement d'une avance de 60 % à la mi-janvier 2024. Le complément sera, le cas échéant, versé au cours de l'été 2024 sur la base de la déclaration des revenus de 2023.

Et attention, si, en 2023, vos dépenses ouvrant droit à ces avantages fiscaux ont diminué, voire disparu par rapport à celles déclarées en 2022 mais que vous n'avez pas procédé à la réduction ou à l'annulation de l'avance dans votre espace particulier du site impots.gouv.fr (rubrique « Gérer mon prélèvement à la source »), vous recevrez, en janvier 2024, une avance qui devra être remboursée, en tout ou partie, lors de la liquidation de l'impôt, à l'été 2024. À l'inverse, si vous avez droit pour la première fois à ces avantages fiscaux au titre de vos dépenses de 2023, vous ne bénéficierez pas de l'avance de janvier 2024. En revanche, elle vous sera versée en janvier 2025.

EN PRATIQUE L'avance est versée sur le compte bancaire dont les coordonnées figurent dans le service en ligne « Gérer mon prélèvement à la source » du site impots.gouv.fr.

Une procédure de traitement rapide des difficultés

En 2021, au moment de la crise sanitaire, une nouvelle procédure judiciaire de traitement rapide des difficultés des entreprises avait été instaurée pour une durée de 2 ans. Mais compte tenu de la hausse importante du nombre de dépôts de bilan constatée ces derniers mois, elle vient d'être reconduite pour deux années supplémentaires, soit jusqu'au 21 novembre 2025. Rappelons que cette procédure, dite « de traitement de sortie de crise », s'adresse aux entreprises de moins de

20 salariés qui ont moins de 3 M€ de passif hors capitaux propres, qui se retrouvent en situation de cessation des paiements, mais qui disposent néanmoins des fonds disponibles pour payer leurs salariés. Ouverte par le tribunal à la seule demande du chef d'entreprise, elle a pour but de lui permettre, dans un délai de 3 mois maximum, d'élaborer, avec le mandataire chargé de représenter ses créanciers, un plan d'échelonnement du paiement de ses dettes.

Art. 46, loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023, JO du 21



QUIZ DU MOIS

Jeux olympiques et paralympiques

- 1 Les Jeux olympiques sont nés en Grèce antique, dans le Péloponnèse, au VIII^e siècle avant Jésus-Christ.

Vrai Faux
- 2 Les premiers Jeux olympiques modernes se sont tenus en 1896 à Paris, à l'initiative du Français Pierre de Coubertin.

Vrai Faux
- 3 Destinés aux athlètes victimes d'un handicap, les premiers Jeux paralympiques de l'histoire se sont déroulés à Rome, en 1960.

Vrai Faux

- 4 L'anglais est la première langue officielle et historique des Jeux olympiques.

Vrai Faux
- 5 Le parcours des deux flammes, olympique et paralympique, débute toujours à Olympie, en Grèce, où elles sont allumées.

Vrai Faux
- 6 Avec les Jeux olympiques de 1900, de 1924 et de 2024, Paris est la première ville à organiser cette compétition pour la troisième fois.

Vrai Faux

Réponses

- 1 Vrai. Ils se déroulaient alors dans la cité d'Olympie.
- 2 Faux. Ils ont eu lieu à Athènes, sans les femmes qui n'ont été autorisées à y participer qu'en 1900.
- 3 Vrai. Ils se sont inscrits dans la continuité des Jeux internationaux de Stoke Mandeville (Angleterre) créés en 1952.
- 4 Faux. C'est le français. L'anglais est la seconde langue officielle depuis 1972.
- 5 Faux. La flamme paralympique part de Stoke Mandeville.
- 6 Faux. Londres a organisé les JO en 1908, 1948 et 2012. Los Angeles a accueilli ceux de 1932 et 1984 et accueillera ceux de 2028.

Recours hiérarchique après un contrôle fiscal : un nouveau délai à respecter !

Lorsqu'il fait l'objet d'un contrôle fiscal (vérification ou examen de comptabilité, examen de situation fiscale personnelle), un contribuable peut, en cas de désaccord, s'adresser aux supérieurs du vérificateur. À ce titre, la demande de recours hiérarchique doit désormais être formulée dans les 30 jours

suivant la réception de la réponse de l'administration aux observations du contribuable (1^{er} niveau) ou du compte-rendu du recours hiérarchique (2nd niveau). Jusqu'à présent, cette demande devait juste être effectuée « avant la mise en recouvrement du redressement ».

BOI-CF-PGR-20-10 du 15 novembre 2023 n° 340

ATTENTION *Le contribuable doit d'abord faire appel à l'inspecteur divisionnaire ou principal (1^{er} niveau) avant de se tourner, lorsque des divergences importantes subsistent, vers l'interlocuteur départemental ou régional (2nd niveau). Cet ordre chronologique de saisine des supérieurs hiérarchiques est, en principe, impératif.*

LE CHIFFRE

60 jours

Lorsque, à l'issue d'une vérification ou d'un examen de comptabilité, l'administration fiscale notifie une proposition de redressement, l'entreprise contrôlée peut la contester.

S'il s'agit d'une PME (CA < 1,526 M€ pour les activités de vente ou la fourniture de logement et CA < 460 000 € pour les prestations de services), le fisc doit lui répondre sous 60 jours. Un délai qui ne s'impose pas si le CA excède le seuil requis au titre de l'un des exercices vérifiés et rectifiés.

Conseil d'État, 20 juin 2023, n° 467042

Régimes fiscaux de faveur pour départ à la retraite : quid du relèvement de l'âge légal ?

Les entrepreneurs individuels et les dirigeants de PME qui cèdent, respectivement, leur entreprise ou leurs titres de société à l'occasion de leur départ à la retraite peuvent bénéficier, pour les premiers, d'une exonération, et pour les seconds, d'un abattement de 500 000 € sur les plus-values réalisées. Pour y avoir droit, le chef d'entreprise doit faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans suivant ou précédant la cession. Une condition qui ne pourra plus être satisfaite par certains d'entre eux ayant déjà cédé leur entreprise au 14 avril 2023, date de la promulgation de la loi relevant l'âge légal de départ à la retraite. Mais bonne nouvelle, l'administration autorise le maintien des régimes de faveur à la double condition que le chef d'entreprise :

- atteigne l'âge légal antérieur de départ à la retraite dans les 2 ans suivant la cession ;
- et parte effectivement en retraite au nouvel âge légal.

Rép. min. n° 06476, JO Sénat du 28 septembre 2023



Le label ISR deviendrait-il plus vert ?

Applicable au 1^{er} mars 2024, la prochaine réforme du label ISR exclura certaines entreprises du secteur des énergies fossiles.

Afin de répondre aux attentes de plus en plus fortes des épargnants en matière de placement durable, le ministère de l'Économie et des Finances a annoncé une réforme du label ISR. Explications.

Vous avez dit label ISR ?

Créé en 2016, le label ISR est devenu un outil incontournable dans l'univers de la finance durable. Près de 1 200 fonds d'investissement français ont d'ailleurs été estampillés ISR depuis sa création. Les encours représentent, à ce jour, environ 773 milliards d'euros.

Rappelons que le label ISR est un label d'État dont le rôle est d'aider les épargnants à identifier facilement les fonds pratiquant l'investissement socialement responsable et à donner à ces mêmes fonds un gage de confiance et de crédibilité. Accordé aux fonds respectant un cahier des charges strict, le label ISR est attribué pour 3 ans, renouvelables après un nouvel audit. Concrètement, pour prétendre à ce label, les fonds d'investissement doivent notamment appliquer des critères extra-financiers comme les critères ESG (environnemental, social et de gouvernance). Ces derniers tenant compte, par exemple, du respect de l'environnement, du bien-être des salariés dans les entreprises faisant partie du portefeuille ou de la bonne gouvernance au sein de ces dernières.

Quelles nouveautés ?

Depuis quelques années, de nombreuses voix s'élèvent contre le référentiel du label qui a perdu peu à peu en crédibilité. Pour cause, les fonds d'investissement labellisés ont la possibilité d'investir dans des entreprises dont l'acti-



vité principale est exercée dans le secteur des énergies fossiles. Ce qui est contradictoire avec des objectifs de durabilité.

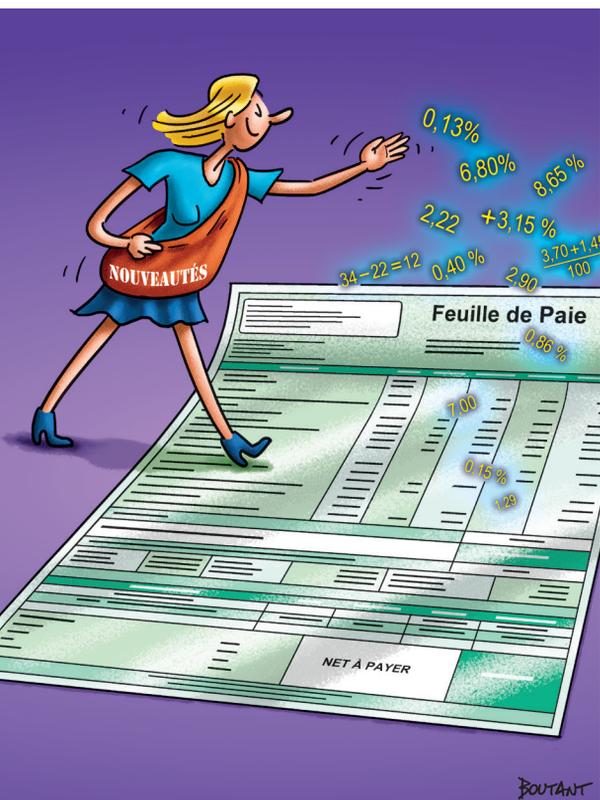
Pour redresser la barre, l'éligibilité des fonds d'investissement au label exclura, à l'avenir, l'investissement dans des entreprises qui exploitent du charbon ou des hydrocarbures non conventionnels, ainsi que dans celles qui lancent de nouveaux projets d'exploration, d'exploitation ou de raffinage d'hydrocarbures (pétrole ou gaz). Une nouvelle exigence qui s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2024 pour les nouveaux fonds qui formuleront une demande de labellisation. Les fonds déjà labellisés bénéficieront, eux, d'une période de transition jusqu'au 1^{er} janvier 2025 afin de se mettre en conformité avec ce nouveau référentiel.

Des portefeuilles à revoir

Selon une étude de Morningstar, sur 1 200 fonds d'investissement arborant le label ISR, 45 % ont investi dans le secteur de l'énergie traditionnelle.

La feuille de paie millésime 2024

Voici les principales informations à connaître pour établir la feuille de paie de vos salariés à compter du 1^{er} janvier 2024.



Le début de l'année 2024 implique pour les employeurs d'intégrer, dans les feuilles de paie de leurs salariés, des changements qui portent notamment sur la traditionnelle revalorisation du Smic. Tour d'horizon des nouveautés à prendre en compte.

Le montant du Smic

À l'heure où nous mettons sous presse, le montant du Smic applicable en 2024 n'était pas encore connu avec certitude. Cependant, sous réserve de confirmation officielle, il devrait augmenter de 1,7 % au 1^{er} janvier 2024. Ainsi, le Smic horaire brut passerait de 11,52 à 11,72 € et son montant mensuel brut de 1 747,20 à 1 777,53 € (pour une durée de travail de 35 heures par semaine).

Le plafond de la Sécurité sociale

Selon un communiqué publié mi-octobre sur le site du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss), le montant du plafond de la Sécurité sociale pour 2024 devrait augmenter de 5,4 % par rapport à 2023. Ainsi, sous réserve de confirmation par arrêté, le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale passerait, au 1^{er} janvier 2024, de 3 666 à 3 864 € et son montant annuel de 43 992 à 46 368 €.

La cotisation AGS

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...). Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs, dont le taux s'établit à 0,15 % depuis le 1^{er} juillet 2017.

Compte tenu de la forte augmentation du nombre des défaillances d'entreprise et des interventions du régime de garantie des salaires, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de porter ce taux de cotisation à 0,20 % au 1^{er} janvier 2024.

RAPPEL La cotisation AGS s'applique sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit de 15 456 € par mois en 2024.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Certaines professions (ouvriers du bâtiment, ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux, ouvriers forestiers, chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements, VRP, certains ouvriers à domicile...) bénéficient, sur l'assiette de leurs cotisations sociales, d'un abattement, appelé « déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS), pouvant aller jusqu'à 30 % de leur rémunération.

Le montant de cette déduction est toutefois plafonné à 7 600 € par an et par salarié.

Depuis 2021, le seul fait d'exercer la profession concernée ne suffit plus pour avoir droit à la DFS : il faut désormais que le salarié supporte effectivement des frais liés à son activité professionnelle. Cependant, certains secteurs d'activité peuvent continuer d'appliquer la DFS même si le salarié ne supporte pas de frais professionnels. En contrepartie, le taux de la DFS diminue progressivement d'année en année jusqu'à devenir nul. Le tableau suivant indique le taux de la DFS à appliquer en 2024 pour ces secteurs d'activité.

Taux 2024 de la DFS	
Secteurs d'activité	Taux de la DFS
Construction : ouvriers du bâtiment	9 %
Propreté : ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux	5 %
Transport routier de marchandises	19 %
Journalistes (presse et audiovisuel)	28 %
Aviation civile	28 %

Le montant net social

Depuis le 1^{er} juillet 2023, les bulletins de paie des salariés doivent mentionner le montant net social.

Celui-ci correspond à :

- l'ensemble des sommes brutes liées aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs aux salariés : salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires et complémentaires, avantages en nature ou en espèces assujettis à cotisations, indemnités de congés payés, indemnités de rupture du contrat de travail, etc. ;
- duquel sont déduites toutes les cotisations et contributions sociales obligatoires légales et conventionnelles payées par les salariés.

Dans une récente mise à jour, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale

17,3 %

Pourcentage de salariés dont la rémunération était égale au Smic au 1^{er} janvier 2023, soit 3,1 millions de personnes (hors agriculture).

Source : La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, Dares Résultats, décembre 2023, n° 71

4,03 %

Progression du Smic sur l'année 2023.

2 630 €

Rémunération nette moyenne pour un salarié à temps complet dans le secteur privé en 2022.

Source : Les salaires dans le secteur privé en 2022, Insee Première, n° 1971, 8 novembre 2023

est revenu sur le mode de calcul applicable au montant net social.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le montant net social doit inclure les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) que l'employeur perçoit à la place du salarié en cas de subrogation. Quant aux IJSS versées directement au salarié par la CPAM, elles demeurent exclues du montant net social. En outre, comme c'est déjà le cas pour les cotisations patronales et salariales finançant la complémentaire obligatoire « frais de santé », à compter de cette même date :

- les cotisations patronales finançant les garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire ne constituent plus un élément de rémunération à intégrer dans le montant net social ;
- toutes les cotisations payées par le salarié pour financer de telles garanties doivent être déduites du montant net social.

ATTENTION Le montant net social doit être déclaré dans les déclarations sociales nominatives (DSN) transmises à compter du 1^{er} janvier 2024, y compris pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie.

La gratification due aux stagiaires

L'entreprise doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non.

Cette gratification minimale correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Ce plafond étant fixé à 29 € en 2024, le montant minimal de la gratification s'élève donc à 4,35 € de l'heure (contre 4,05 € en 2023).

Son montant mensuel est calculé en multipliant 4,35 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours d'un mois civil.

Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas le montant de cette gratification minimale ne sont pas considérées comme des rémunérations et ne sont donc pas soumises à cotisations et contributions sociales.

À NOTER Si la gratification accordée au stagiaire est supérieure au montant minimal de 4,35 € de l'heure, la différence entre le montant effectivement versé et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.



SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, les employeurs qui rendent disponibles leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires pour des missions de secours d'urgence ou de protection peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une réduction de certaines cotisations patronales. Le montant de cette réduction est plafonné à 2 000 € par an et par salarié, sans pouvoir dépasser 10 000 € par an pour un même employeur.

Modèle de bulletin de paie⁽¹⁾

SARL Dupont 92, avenue Berthelot, 69 007 Lyon N° Siren : xxx xxx xxx - N° APE : xxxxx Convention collective de xxxxxx		Sophie Martinet 26, rue de la Marne, 69 002 Lyon Emploi : xxxx Coefficient : xxxx		
Période d'emploi : du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 janvier 2024 - Date de paiement : 29 janvier 2024				
151,67 heures mensuelles - Salaire mensuel brut : 2 200 €				
Cotisations et contributions sociales	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
Sécurité sociale - Maladie Maternité - Invalidité Décès	2 200			154
Complémentaire Santé	2 200	1,1 %	24,20	32,20
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2 200	0,5 %	11	23,15
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES				
	2 200			26,40
RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	2 200	6,90 %	151,80	188,10
Sécurité sociale déplafonnée	2 200	0,40 %	8,80	41,80
Complémentaire Tranche 1	2 200	4,01 %	88,22	132,22
Complémentaire Tranche 2 Supplémentaire				
FAMILLE				
	2 200			75,90
ASSURANCE CHÔMAGE				
Apec	2 200			93,50
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				
				36,21
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE				
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 216,85	6,80 %	150,75	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	2 216,85	2,90 %	64,29	
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS				
			0	316,80 ⁽²⁾
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			499,06	486,68
NET SOCIAL				1 700,94
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU⁽³⁾			1 700,94⁽³⁾	
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie ⁽⁴⁾				31,61
IMPÔT SUR LE REVENU				
	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			1 797,43	1 797,43
Impôt sur le revenu prélevé à la source	1 797,43	2,5 %	44,94	44,94
Montant net des heures compl/suppl exonérées			0	0
NET À PAYER AU SALARIÉ (EN EUROS)⁽³⁾			1 656⁽³⁾	
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS EMPLOYEUR (EN EUROS)⁽⁴⁾			488,40	
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (EN EUROS)			2 686,68	

Nous vous recommandons de conserver ce bulletin de paie, sans limitation de durée.
Pour plus d'informations, voir la rubrique dédiée au bulletin de paie sur www.service-public.fr

(1) Arrêté du 31 janvier 2023, JO du 7 février. (2) Source : www.declaration.urssaf.fr/calcul - montant 2023. (3) Ces mentions ainsi que les valeurs associées doivent apparaître d'une manière qui en facilite la lecture par rapport aux autres lignes. (4) Ces deux lignes sont facultatives.

ATTENTION

Des changements pourraient intervenir sur la paie de janvier 2024, qui ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

		Janvier 2024	Cotisations de l'employeur (2)
CSG déductible	(3)	2,90 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 % (8)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,20 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	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 (9)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (10)	totalité de la contribution	-	8 %
Versement mobilité (11)	totalité	-	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 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour une rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,30 %. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Alsace intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Ce taux varie entre 3 et 5,05 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés œuvrant dans l'un des sept secteurs d'activité concernés par le bonus-malus de cette contribution. (9) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (10) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (11) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2022*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km	De 10 001 km
3			
7 C et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

ATTENTION
Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2023 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2022.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Décembre 2023	
Smic horaire	11,52 € (2)
Minimum garanti	4,10 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} mai 2023 (2) 8,70 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
30 septembre 2023	4,95 %*
31 août 2023	4,65 %
31 juillet 2023	4,36 %
30 juin 2023	4,07 %
31 mai 2023	3,75 %

(1) Pour un exercice de 12 mois. * Sous réserve de confirmation officielle.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	126,05 + 6,29 %*
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*		

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	126,66 + 6,46 %*
2023	128,59 + 6,51 %*	130,64 + 6,51 %*		

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*
2022	133,93 + 2,48 %*	135,84 + 3,60 %*	136,27 + 3,49 %*	137,26 + 3,50 %*
2023	138,61 + 3,49 %*	140,59 + 3,50 %*	141,03 + 3,49 %*	

* Variation annuelle.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société Les Echos Publishing - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNEGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-787X

Téléphonie : êtes-vous prêt pour la fermeture du réseau cuivre ?

Progressivement, d'ici 2030, les lignes téléphoniques classiques seront supprimées au profit des lignes en fibre optique. Un changement auquel il faut se préparer.

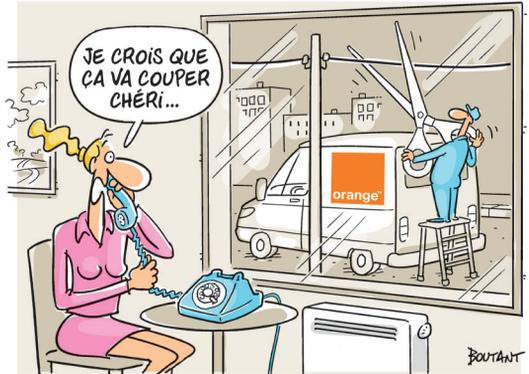
Utilisé depuis plus de 50 ans, le réseau de fils de cuivre sur lequel fonctionnent les téléphones fixes classiques, mais également les box internet ADSL, est appelé à disparaître. Vieillissant et peu performant, il sera petit à petit remplacé par un réseau en fibre optique.

Entre 2023 et 2030

La fermeture du réseau de cuivre ne va pas intervenir en même temps sur l'ensemble du territoire. Elle va être mise en place progressivement, commune par commune, en commençant par celles où la fibre est la plus déployée et où le nombre d'abonnés au réseau cuivre est le plus faible. Cette phase de fermeture, qui a débuté en 2023, devrait prendre fin en 2030. Concrètement, « lorsque votre commune sera sélectionnée pour un lot de fermeture, vous serez averti par votre opérateur qui vous invitera à migrer vers un abonnement à la fibre optique ou à toute autre technologie », précise le gouvernement sur son site dédié (www.economie.gouv.fr/treshautdebit).

Gare aux arnaques !

Cette période de transition constitue du pain béni pour les escrocs qui la mettront à profit pour vous démarcher en se faisant passer pour votre opérateur ou l'un de ses prestataires. Si cela vous arrive, prenez la précaution, avant de vous engager, de contacter directement votre opérateur (en utilisant les coordonnées habituelles) pour vous assurer qu'il est bien à l'origine de la sollicitation.



Basculer sans attendre

Si vous avez déjà basculé vers un abonnement fibre optique, vous n'avez rien à faire. En revanche, si vous utilisez un service de téléphonie fixe classique et/ou une box ADSL, un fax ou encore une téléalarme ancienne (des matériels facilement identifiables car connectés à une prise en T) et ce, quel que soit votre opérateur, vous êtes concerné. Dans cette hypothèse, la première chose à faire est de vérifier que vous êtes éligible à la fibre optique. Pour le savoir, il suffit de vous connecter sur le site de l'Arcep (maconnexioninternet.arcep.fr), d'entrer le nom de votre commune et votre adresse. Si vous êtes éligible, la liste des opérateurs proposant des abonnements à la fibre optique s'affichera. Vous pourrez alors choisir de basculer sans attendre que votre opérateur vous l'impose. Une stratégie conseillée car elle vous permettra de prendre le temps de sélectionner la meilleure offre. Dans le cas contraire, vous devrez encore attendre que la fibre soit installée dans votre quartier.

Option d'une SCI familiale pour l'impôt sur les sociétés

Mon épouse et moi souhaiterions faire opter la SCI dans laquelle nous sommes associés, avec nos enfants mineurs, pour l'impôt sur les sociétés. Avons-nous besoin de l'accord de nos enfants ?

Cette option doit être exercée dans les conditions prévues par les statuts de la SCI ou, à défaut, par tous les associés. Si les statuts ne prévoient rien, la signature de tous les associés est donc requise. Toutefois, en présence d'associés mineurs, il n'est pas nécessaire que les parents signent au nom de leurs enfants. Votre signature et celle de votre épouse suffisent.

Utilité d'une clause résolutoire dans un bail commercial

Dans un bail commercial, quel est précisément l'intérêt de prévoir une clause stipulant que ce bail sera résilié de plein droit en cas de défaut de paiement du loyer dans le délai d'un mois à compter de l'envoi d'une mise en demeure par le bailleur ?

Une telle clause, dite « résolutoire », permet au bailleur d'obtenir facilement la résiliation du bail lorsque l'engagement du locataire (en l'occurrence, le paiement du loyer) visé dans la clause n'a pas été respecté. Car en présence de cette clause, le juge n'a aucun pouvoir d'appréciation : s'il constate le non-respect de l'engagement, il prononcera automatiquement la résiliation du bail.

Contrôle de la validité du permis de conduire des salariés

L'un de mes salariés est régulièrement amené à conduire le véhicule appartenant à l'entreprise. Comment puis-je m'assurer que son permis est en cours de validité ?

Si l'emploi de votre salarié implique la conduite d'un véhicule, vous avez la possibilité de vous assurer qu'il détient un permis de conduire en cours de validité. Bien entendu, cette vérification peut être effectuée au moment de l'embauche mais aussi, de manière périodique, durant l'exécution du contrat de travail. En pratique, vous pouvez demander à votre salarié de produire l'original de son permis en cours de validité. Sachez, en revanche, que vous n'êtes pas autorisé à lui demander le nombre de points qu'il lui reste ni à rechercher cette information par vos propres moyens.

NOS MISSIONS

- Création / Reprise d'entreprise
- Suivi du quotidien
- Mieux piloter votre entreprise
- Hommes et environnement
- Patrimoine
- Transmission d'entreprise

