

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

FÉVRIER 2024

Les dernières nouveautés de la feuille de paie

Reconduction des aides à l'embauche

Aides électricité : ce qui est prévu en 2024

Conditions générales de vente : êtes-vous à jour ?



BOUTANT

ÉCHÉANCIER

Février 2024

Délai variable

- › Télédéclaration et télé règlement de la TVA correspondant aux opérations de janvier 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2024.

5 février

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

15 février

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de janvier 2024.
- › 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 janvier 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2024.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 octobre 2023 : télé règlement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

29 février

- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mars).

Vous avez dit CSRD ?

Le 6 décembre dernier, une ordonnance est venue transposer, en droit français, la directive communautaire Corporate Sustainability Reporting Directive, plus communément appelée « Directive CSRD ». On parle même de CSRD tout court. Un texte qui vient imposer de nouvelles règles de publications extra-financières aux grandes entreprises européennes, dans le but de mieux identifier leurs performances sous l'angle du développement durable. Des exigences de reporting qui permettront aux consommateurs, aux partenaires comme aux investisseurs de mesurer les impacts (positifs et/ou négatifs) de ces entreprises sur l'environnement, les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, mais aussi de jauger leur responsabilité sociale (management des salariés) ou encore leur mode de gouvernance. Et cela dès l'exercice 2024 ! Mais pas de panique, pour le moment, seules les entreprises employant plus de 500 salariés sont concernées au titre de 2024 et celles de plus de 250 salariés au titre de 2025. Pour autant, les autres, même si rien n'est encore prévu pour elles, ne doivent surtout pas se désintéresser de ces évolutions majeures. D'abord, parce qu'en tant que fournisseur ou sous-traitant de ces grandes structures, elles pourraient très vite se voir imposer ce type de règles par leurs clients. Ensuite, parce qu'à terme, toutes les entreprises seront, à n'en pas douter, concernées. Enfin, parce qu'au-delà du reporting obligatoire, adopter une démarche responsable doit devenir aujourd'hui une priorité pour tous les acteurs de l'économie et du monde des affaires.



Mis sous presse le 17 janvier 2024 • N° 395
Dépôt légal janvier 2024
Imprimerie MAQPRINT (87)

Feuille de paie : les derniers changements à prendre en compte



Voici les dernières nouveautés à connaître afin d'établir les feuilles de paie des salariés en 2024.

Le montant du Smic

En 2024, le Smic augmente de 1,13 %. Son montant horaire brut s'établit donc à 11,65 € depuis le 1^{er} janvier 2024, contre 11,52 € auparavant. Le montant du Smic mensuel brut progresse, quant à lui, d'environ 20 €, passant de 1 747,20 à 1 766,92 €, pour une durée de travail de 35 heures par semaine.

Les réductions des cotisations maladie et allocations familiales

Comme auparavant, le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie due sur les rémunérations des salariés est abaissé de 13 à 7 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 2,5 Smic. De même, le taux de la cotisation d'allocations familiales diminue de 5,25 à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à

3,5 Smic. Mais attention, les récentes revalorisations successives du Smic ont entraîné une hausse des plafonds de rémunération permettant de bénéficier des taux réduits de cotisation et ainsi un manque à gagner pour la Sécurité sociale. Le gouvernement a donc décidé de figer ces plafonds en prenant pour référence une valeur fixe, à savoir le montant du Smic au 31 décembre 2023 (11,52 € de l'heure).

En conséquence, pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de la cotisation d'assurance maladie réduit à 7 % s'applique aux rémunérations brutes annuelles inférieures ou égales à 52 416 € (4 368 € par mois) et celui de la cotisation d'allocations familiales réduit à 3,45 % à celles inférieures ou égales à 73 382,40 € (6 115,20 € par mois).

IMPORTANT Ces plafonds concernent un salarié à temps complet (durée de travail de 35 heures) présent dans l'entreprise toute l'année civile. Ils doivent donc, le cas échéant, être adaptés à la situation du salarié (embauche ou départ en cours d'année, heures supplémentaires, travail à temps partiel, etc.).

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le minimum garanti, qui intéresse le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture, s'élève à 4,15 €, contre 4,01 € en 2023.

2,02%

Au 1^{er} janvier 2024, le taux de la cotisation d'assurance vieillesse due par les employeurs sur l'intégralité de la rémunération de leurs salariés (cotisation dite « déplafonnée ») est passé de 1,90 à 2,02 %.

Guichet unique des formalités : une procédure de secours en 2024

Depuis son lancement le 1^{er} janvier 2023, le guichet unique (accessible sur le site formalites.entreprises.gouv.fr) via lequel les entreprises doivent désormais accomplir leurs formalités connaît des dysfonctionnements. Aussi une procédure de secours, qui leur a permis de procéder à leurs formalités, a-t-elle été mise en place. Cette procédure a expiré le 31 décembre dernier.

Toutefois, une nouvelle procédure de secours est prévue, jusqu'à fin 2024, au cas où le guichet unique serait encore défaillant. Ainsi, en cas de blocage, non résolu dans les 48 heures, empêchant la réalisation d'une formalité, les entreprises pourront, en règle générale, y procéder via un lien, accessible sur le guichet unique, qui les redirigera, selon les cas, vers Infogreffe ou vers le téléservice de l'Urssaf.

Arrêté du 26 décembre 2023, JO du 28



LE CHIFFRE

5,07%

Au 1^{er} semestre 2024, le taux de l'intérêt légal est fixé à 8,01 % pour les créances dues aux particuliers et à 5,07 % pour les créances dues aux professionnels. Ne pouvant être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, le taux minimal des pénalités que les entreprises doivent prévoir dans leurs conditions générales de vente (v. page 10) en cas de retard de paiement d'une facture par un client professionnel ne peut donc pas être inférieur à 15,21 % au 1^{er} semestre 2024.

Arrêté du 21 décembre 2023, JO du 24

L'insaisissabilité de la résidence de l'entrepreneur

Vous le savez : la résidence principale d'un entrepreneur individuel est insaisissable de plein droit par ses créanciers professionnels. Elle ne peut donc pas être saisie par ces derniers lorsque l'entrepreneur individuel connaît des difficultés économiques. À ce titre, les juges viennent de rappeler deux règles importantes. D'une part, c'est à l'entrepreneur individuel qui s'oppose à la saisie d'une résidence lui appartenant dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire dont il fait l'objet qu'il appartient de prouver qu'au jour de l'ouverture de cette procédure, cette résidence constituait bien sa résidence principale. Autrement dit, il doit prouver qu'à cette date, il y habitait vraiment. Ce n'est donc pas au liquidateur judiciaire d'apporter la preuve qu'il s'agissait, au contraire, d'une résidence secondaire.

D'autre part, l'insaisissabilité de la résidence principale d'un entrepreneur individuel vaut pour les créanciers dont les droits sont nés à l'occasion de l'activité professionnelle de ce dernier. La banque qui lui a accordé un prêt pour financer l'acquisition de sa résidence principale n'est donc pas dans ce cas de figure. Elle peut donc valablement engager une procédure de saisie immobilière sur cette résidence lorsque l'entrepreneur n'est pas en mesure de rembourser ce prêt.

Cassation commerciale, 14 juin 2023, n° 21-24207 ; 25 octobre 2023, n° 21-21694 et 13 décembre 2023, n° 22-19749

Quelles aides à l'embauche en 2024 ?

Le point sur les aides financières qui sont reconduites cette année pour les employeurs.

Cette année encore, les employeurs peuvent bénéficier d'aides financières lorsqu'ils recrutent un jeune, un demandeur d'emploi ou une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Engager un jeune en alternance

Une aide de 6 000 €, versée lors de la première année du contrat, est accordée aux employeurs qui signent un contrat de professionnalisation avec un jeune de moins de 30 ans ou qui concluent un contrat d'apprentissage.

EN PRATIQUE Pour percevoir cette aide, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à son opérateur de compétences (OPCO) dans les 5 jours suivant le début de son exécution.

Recruter un demandeur d'emploi

Une aide de 2 000 € maximum (pour un emploi à temps complet), baptisée « aide forfaitaire à l'employeur », est versée aux entreprises qui signent un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans.

Plus encore, lorsque le demandeur d'emploi ainsi recruté est âgé d'au moins 45 ans, une aide complémentaire de 2 000 € maximum est accordée à l'employeur.

EN PRATIQUE Pour prétendre à ces aides, l'employeur doit en faire la demande auprès de France Travail (ex-Pôle emploi) dans les 3 mois suivant le début d'exécution du contrat.

Recourir aux emplois francs

Le recrutement d'une personne résidant dans un QPV (demandeur d'emploi, adhérent à un

contrat de sécurisation professionnelle, jeune suivi par une mission locale sans être inscrit en tant que demandeur d'emploi) ouvre droit, pour l'employeur, à une aide fixée, pour un emploi à temps plein, à :

- 5 000 € par an, pendant 3 ans, pour un contrat à durée indéterminée (soit 15 000 € maximum) ;
- 2 500 € par an, pendant 2 ans, pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (soit 5 000 € maximum).

EN PRATIQUE La demande d'aide doit être déposée auprès de France Travail dans le mois suivant la signature du contrat de travail.



Des aides cumulables ?

L'aide accordée pour le recrutement d'un salarié en emploi franc peut se cumuler avec les aides octroyées par France Travail pour l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation. En revanche, elle n'est pas cumulable avec l'aide de 6 000 € relative aux contrats en alternance signés avec un apprenti ou un jeune de moins de 30 ans.

CLIN D'ŒIL

ARRÊTS DE TRAVAIL

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les arrêts de travail prescrits par téléconsultation ne peuvent ni dépasser 3 jours ni porter la durée d'un arrêt de travail en cours à plus de 3 jours.

Deux exceptions à cette limite : lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant du salarié ou en cas d'impossibilité, justifiée par le salarié, de consulter un médecin en présentiel pour obtenir une prolongation d'un arrêt de travail.



Contribution aux titres-restaurant

La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Pour les titres-restaurant distribués aux salariés à compter du 1^{er} janvier 2024, cette contribution patronale bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 7,18 € par titre (contre 6,91 € en 2023). 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 €.

Quand un salarié en CDD refuse de signer un CDI

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle obligation s'impose aux employeurs qui proposent un contrat à durée indéterminée (CDI) à un salarié déjà recruté en contrat à durée déterminée (CDD). Ainsi, cette proposition de CDI doit être formulée au salarié par écrit (par LRAR, notamment) avant le terme de son CDD. Et, surtout, elle doit préciser le délai de réflexion qui est accordé à ce dernier pour se décider et l'informer que l'absence de réponse dans le délai imparti vaut refus de signer le CDI proposé. Si le salarié décline cette proposition (ou n'y répond pas dans le délai imparti), l'employeur doit alors, dans le mois qui suit, en informer France Travail (ex-Pôle emploi), via une plate-forme dédiée (<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>). L'objectif de cette procédure étant de limiter le droit aux allocations chômage des salariés qui, à plusieurs reprises, refuseraient de signer un CDI.

Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023, JO du 29 et arrêté du 3 janvier 2024, JO du 10

À NOTER Cette nouvelle obligation concerne les propositions de CDI permettant au salarié d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail.

Aides « électricité » aux entreprises : ce qui est prévu en 2024

Quid du bouclier électricité ?

Le « bouclier électricité » dont bénéficiaient les TPE qui disposaient d'un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA, et qui permettait de limiter la hausse des factures d'électricité à 15 %, n'est pas reconduit en 2024.

À certaines conditions, les pouvoirs publics ont décidé de maintenir les dispositifs, mis en place en 2023, permettant aux entreprises de faire face à leurs factures d'électricité. Voici ce qui est prévu pour 2024.

Un prix plafonné

Le dispositif de plafonnement du montant des factures d'électricité des très petites entreprises (TPE) est reconduit en 2024. Comme auparavant, il est ouvert aux TPE (moins de 10 salariés, chiffre d'affaires, recettes ou total de bilan annuels inférieurs ou égaux à 2 M€) qui disposent d'un compteur électrique d'une puissance supérieure à 36 kVA. Nouveauté : il est étendu à celles qui ont un compteur d'une puissance inférieure ou égale à 36 kVA et qui ne bénéficient plus du bouclier tarifaire (puisqu'il a disparu). Mais attention, il est réservé désormais aux entreprises qui ont signé ou renouvelé leur contrat d'électricité avant le 30 juin 2023.

Comme l'an dernier, cette aide permettra d'assurer à ces entreprises

une limitation du prix moyen de l'électricité à 230 €/MWh hors taxes sur l'année 2024.

L'amortisseur électricité

Les TPE et les PME (moins de 250 salariés et CA annuel de 50 M€ maximum ou total de bilan de 43 M€ maximum) qui ne sont pas éligibles à la limitation de prix à 230 €/MWh, qui ont signé leur contrat d'électricité avant le 30 juin 2023 et qui disposent d'un compteur d'une puissance supérieure à 36 kVA continueront, quant à elles, à bénéficier de l'amortisseur électricité en 2024. Plus précisément, leur facture d'électricité sera prise en charge par l'État à hauteur de :

- pour les TPE, 100 % des volumes consommés au-delà de 230 €/MWh, dans la limite de 90 % de leur consommation de référence ;
- pour les PME, 75 % des volumes consommés au-delà de 250 €/MWh, dans la limite de 90 % de leur consommation de référence.

Décrets n° 2023-1421 et n° 2023-1422 du 30 décembre 2023, JO du 31



Comment procéder ?

Les entreprises qui ont bénéficié du plafond de prix ou de l'amortisseur électricité en 2023 n'ont aucune démarche à effectuer. L'aide leur sera automatiquement appliquée par leur fournisseur en 2024. Toutefois, elles doivent lui envoyer, avant le 31 mars 2024, une attestation si leur situation au regard des critères d'éligibilité a changé.

Cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés

En 2024, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le comité social et économique (CSE) ou par l'employeur échappent aux cotisations et contributions sociales lorsque le montant global alloué à chaque salarié sur l'année civile ne dépasse pas 193 €. Si ce seuil est dépassé, un cadeau ou un bon d'achat peut quand même être exonéré de cotisations sociales. Mais, pour cela, il faut :

- qu'il soit attribué en raison d'un évènement particulier (naissance, mariage, rentrée scolaire, départ à la retraite, Noël, etc.) ;
- que sa valeur unitaire n'excède pas 193 € ;
- et, s'il s'agit d'un bon d'achat, que celui-ci mentionne la nature du bien qu'il permet d'acquérir, le ou les rayons d'un grand magasin ou encore le nom d'un ou de plusieurs magasins spécialisés (bon multi-enseignes).

ATTENTION Faute de respecter l'ensemble de ces critères, le cadeau ou le bon d'achat est assujéti, pour la totalité de sa valeur, aux cotisations et contributions sociales.



QUIZ DU MOIS

Tri et valorisation des biodéchets

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'obligation de trier et de valoriser les biodéchets est généralisée à toutes les entreprises.

Vrai Faux
- Les biodéchets sont uniquement les déchets alimentaires.

Vrai Faux
- Concrètement, les entreprises doivent désormais mettre en place des solutions pour séparer leurs biodéchets des autres déchets.

Vrai Faux
- L'instauration du tri de ses biodéchets par une entreprise suppose d'impliquer étroitement ses salariés.

Vrai Faux
- Pour la collecte de leurs biodéchets, les entreprises vont, en règle générale, faire appel à un prestataire extérieur.

Vrai Faux
- Une fois qu'il sont triés et collectés, les biodéchets peuvent être valorisés par le seul biais du compostage.

Vrai Faux

Réponses

- 1 Vrai.** Jusqu'à alors, cette obligation s'imposait seulement aux entreprises produisant plus de 5 tonnes de biodéchets par an.
- 2 Faux.** Il s'agit aussi des « déchets verts » issus de l'entretien des parcs et jardins.
- 3 Vrai.** Deux grands types de solutions existent : le compostage sur place et la collecte séparée.
- 4 Vrai.** Il convient de les mobiliser autour d'instructions claires et précises.
- 5 Vrai.** Ce peut être la collectivité locale ou un prestataire privé.
- 6 Faux.** Ils peuvent aussi être valorisés par la méthanisation, qui permet de récupérer le biogaz qu'ils génèrent.

L'intérêt de renoncer à une succession

Même si cela peut paraître contre-intuitif, la renonciation à succession peut avoir des vertus, à savoir se protéger ou protéger ses proches.

Dans le cadre d'une succession, trois options s'offrent aux héritiers. Accepter purement et simplement la succession, accepter la succession à concurrence de l'actif net ou renoncer à la succession. Cette dernière option peut, parfois, être la plus intéressante... Explications.

Pourquoi renoncer ?

Hériter d'un proche n'est pas toujours une bonne affaire. En effet, le défunt peut être criblé de dettes (créanciers, récupération d'aides sociales...). Le risque, en acceptant la succession, étant de devoir faire face à ce passif. Pour éviter cette issue, la renonciation peut être une bonne solution.

Autre raison qui peut pousser les héritiers à renoncer à une succession : la volonté de gratifier la génération suivante. En effet, en renonçant, par exemple, à la succession de vos parents, vos propres enfants viendront hériter à votre place. Une renonciation qui présente un double avantage.

D'une part, ce saut de génération permet à un héritier d'aider financièrement ses enfants sans devoir trouver les liquidités nécessaires dans son propre patrimoine.

D'autre part, fiscalement, les héritiers venant



en « représentation » se partagent l'abattement fiscal personnel très favorable du renonçant et bénéficient du tarif fiscal qui lui aurait été appliqué s'il avait accepté la succession.

Comment renoncer ?

L'héritier qui envisage de renoncer à ses droits dans la succession d'un parent dispose d'un délai de 4 mois à compter du jour du décès pour se décider. Sachant que pendant cette période, personne ne peut l'obliger à choisir d'accepter ou de refuser la succession. Il doit ensuite faire connaître sa décision de refus.

Pour cela, il doit s'adresser au notaire chargé du règlement de la succession ou faire parvenir un formulaire spécifique (Cerfa n° 15828*05) au greffe du tribunal judiciaire du lieu d'ouverture de la succession.

Tout ou rien

La renonciation est un acte lourd de conséquences. En effet, le renonçant ne peut pas renoncer à une partie de ses droits seulement. Il renonce donc à tout. Et il ne peut pas non plus décider de la manière dont seront transmis les biens auxquels il renonce.

PRÉCISION Ce formulaire doit être accompagné de certaines pièces, à savoir une copie recto-verso d'un justificatif d'identité, une copie intégrale de l'acte de décès et un extrait d'acte de naissance du renonçant.

Conditions générales de vente : êtes-vous à jour ?

Les conditions générales de vente fixent les règles contractuelles qui s'appliquent entre une entreprise et ses clients. Voici un point sur ce document commercial important.

Même si, juridiquement, elles n'y sont pas obligées, les entreprises ont intérêt à disposer de conditions générales de vente (CGV). En effet, les CGV définissent les règles qui régissent les relations contractuelles entre un vendeur ou un prestataire de services professionnel et ses clients. Il s'agit donc d'un document commercial quasi incontournable et particulièrement important, qu'il convient de rédiger avec le plus grand soin. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons, en ce début d'année, de faire un point sur les règles à connaître en la matière. Il vous permettra de savoir si vos CGV sont établies dans les règles de l'art et au mieux de vos intérêts, ou de vous aider à rédiger des CGV si vous n'en disposez pas.

L'utilité des CGV

Les CGV sont particulièrement utiles pour une entreprise en ce qu'elles ont pour objet d'informer ses clients, préalablement ou lors de la conclusion de la vente, des conditions encadrant leur relation. Elles lui permettent en effet d'encadrer et de sécuriser les relations commerciales qu'elle entretient avec ces derniers.

Mieux, dans la mesure où les professionnels sont astreints à une



obligation générale d'information précontractuelle importante à l'égard des consommateurs, la disposition de CGV permet à une entreprise d'apporter la preuve qu'elle a bien rempli cette obligation. Lorsqu'elle vend des produits aux consommateurs, une entreprise peut donc difficilement s'en passer.

Le contenu des CGV

Lorsqu'elles sont formalisées, les CGV doivent comporter un certain nombre de mentions obligatoires imposées par la loi. Sachant qu'il est également possible, et même souhaitable, d'y insérer certaines clauses qui peuvent se révéler utiles.

Les mentions obligatoires

Les mentions que doivent contenir les CGV sont différentes selon que l'entreprise vend ses produits ou ses services à des professionnels ou à des consommateurs.

• **À l'égard de ses clients professionnels**, les CGV doivent impérativement mentionner :

- les conditions de vente proprement dites, c'est-à-dire les modalités de la commande, les délais et modalités de livraison, l'acceptation ou le refus de l'annulation des commandes, le retour des marchandises, les conditions du transfert de propriété, les garanties offertes, etc. ;
- les éléments de fixation du prix, comme le barème des prix unitaires des produits proposés à la vente (le cas échéant, il est possible de prévoir une clause de renégociation du prix qui prendra en considération, par exemple, les fluctuations du coût des matières premières) ;
- les réductions (rabais, remises) de prix consenties ;

- le montant des escomptes éventuellement proposés aux clients en cas de paiement comptant ou avant l'échéance prévue ;

- les conditions de règlement.

S'agissant des conditions de règlement, les délais de paiement que le vendeur accorde à ses clients doivent être indiqués dans les CGV. On rappelle que ces délais ne peuvent pas dépasser 60 jours à compter de la date d'émission de la facture (sauf délais spécifiques prévus par la loi pour certains produits). Sachant que les parties peuvent convenir d'un délai de 45 jours fin de mois à compter de la date de la facture à condition que ce délai soit expressément stipulé.

Les modalités d'application et le taux d'intérêt des pénalités exigibles en cas de paiement après la date figurant sur la facture doivent également être précisés dans les CGV. Ce taux ne pouvant être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal (soit à 15,21 % pour le 1^{er} semestre 2024). Si, d'aventure, aucun taux n'est prévu, le taux applicable est alors celui de la Banque centrale européenne à son opération de refinancement la plus récente (taux « Refi ») majoré de 10 points (soit 14,50 % actuellement). Mention doit aussi obligatoirement

2 M€

En l'absence des mentions obligatoires requises par la loi dans ses CGV, une entreprise est (en théorie) passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 75 000 € pour une personne physique et jusqu'à 2 M€ s'il s'agit d'une société.

PARLEZ-EN AU CABINET !

Si vous envisagez de rédiger ou de modifier vos conditions générales de vente, ou si vous avez une interrogation portant sur le contenu ou le libellé des CGV dont vous disposez, n'hésitez pas à solliciter le Cabinet. Nous pouvons nous charger d'optimiser et de mettre à jour pour vous ce document important pour votre entreprise.

30 jours

À défaut de délai de paiement convenu entre les parties, le prix doit être payé dans les 30 jours suivant la date de réception des marchandises ou de l'exécution de la prestation.

être faite de l'indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 € due au créancier en cas de paiement après la date convenue. Ne l'oubliez pas !

• **À l'égard de ses clients consommateurs**, les CGV doivent notamment indiquer :

- les caractéristiques essentielles du bien ou du service et son prix ;
- les obligations du vendeur (modalités et délai de livraison, garanties légales de conformité et des vices cachés, garanties conventionnelles, le cas échéant) ;
- les obligations de l'acheteur (paiement du prix, modalités de paiement) et les procédures de recouvrement en cas de non-paiement ;
- les droits de l'acheteur (délai de rétractation, modalités de retour et de remboursement, moyens de recours en cas de litige).

Les mentions facultatives

À côté de ces mentions principales, il est évidemment possible, et même conseillé, d'insérer dans vos CGV certaines clauses usuelles qui vont venir renforcer votre sécurité juri-

Certaines clauses peuvent être utilement insérées dans vos conditions générales de vente.

dique ou encadrer votre responsabilité.

Il en est ainsi, par exemple, de la clause de réserve de propriété selon laquelle le vendeur conserve la propriété des biens vendus, après leur livraison à l'acheteur, jusqu'au paiement complet de leur prix.

Il en est de même de la clause limitative de responsabilité qui permet de limiter le montant des dommages-intérêts qui pourraient être réclamés en cas de manquement de la part du vendeur à l'un de ses engagements, par exemple en cas de retard de livraison. Sachant qu'une telle clause n'est pas valable lorsqu'elle porte sur une obligation essentielle du contrat ou lorsqu'elle est abusive.

DES CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE PAR CATÉGORIE D'ACHETEURS



Un fournisseur peut valablement rédiger des CGV distinctes selon la catégorie d'acheteurs (grossistes, détaillants...) à laquelle il s'adresse. Les clients d'une catégorie ne pouvant exiger la communication des seules CGV qui les concernent. Un fournisseur est donc en droit de ne pas divulguer à un acheteur (par exemple, à un détaillant) les conditions qu'il propose aux acheteurs d'une autre catégorie (par exemple, aux supermarchés).

Dans le même objectif, une entreprise a tout intérêt à prévoir dans ses CGV une clause énumérant les cas de force majeure (incendie, catastrophe naturelle...) qui pourraient l'empêcher d'exécuter ses engagements et qui seront de nature à l'exonérer de sa responsabilité.

Enfin, est également fréquente la clause dite « attributive de compétence » par laquelle le vendeur déroge à la compétence territoriale des tribunaux pour soumettre un éventuel litige au tribunal de son choix.

Étant précisé que dans les CGV prévues à l'intention des consommateurs, il est interdit d'inclure des clauses qui sont considérées comme abusives (par exemple, une clause qui viendrait limiter les obligations légales du vendeur).

La communication des CGV

Si les entreprises n'ont pas l'obligation de rédiger des conditions générales de vente, elles ont, en revanche, l'obligation de les communiquer lorsqu'elles en ont. Plus précisément, la communication des CGV est obligatoire, à l'égard des clients professionnels, mais seulement lorsqu'ils en font la demande. Et attention, l'entreprise qui refuse de satisfaire à cette demande est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 15 000 € pour une personne physique et jusqu'à 75 000 € s'il s'agit d'une société. En revanche, communiquer ses CGV, quand l'entreprise en dispose, à ses clients consommateurs est une obligation absolue. Le consommateur étant considéré aux yeux de la loi comme vulnérable par rapport au professionnel.

Conditions particulières

Rien n'empêche vos clients de négocier les CGV que vous proposez. Cette négociation pouvant aboutir à leur faire bénéficier de conditions particulières qui dérogent sur certains points aux CGV classiques.

Comment porter vos CGV à la connaissance de vos clients

OÙ FAIRE FIGURER VOS CGV ?

Au dos de vos devis, bons de commande, factures ou via un lien sur votre site internet de vente en ligne



COMMENT PROUVER QUE VOTRE CLIENT EN A BIEN EU CONNAISSANCE ?

En lui faisant signer cette clause :

« Je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales de vente ci-dessus et les accepte sans réserve »



INDICATEURS - Mis à jour le 17 janvier 2024

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2024			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	2,02 %
- 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-Arco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arco	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) Réduction générale de cotisations patronales pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % applicable sur les rémunérations n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Cotisation salariale due au taux de 1,30 % en Alsace-Moselle. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant 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 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2022*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km	De 10 001 km
3	d x 0,447 €	d x 0,447 €	d x 0,447 €
7	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)	
Janvier 2024	
Smic horaire	11,65 € (2)
Minimum garanti	4,15 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024 (2) 8,80 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 décembre 2023	5,57 %*
30 novembre 2023	5,39 %*
31 octobre 2023	5,18 %*
30 septembre 2023	4,95 %*
31 août 2023	4,65 %

(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 %*	133,66 + 5,97 %*	

* 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 %*	132,15 + 6,12 %*	

* 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 %*	142,06 + 3,50 %*

* 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 60 20 60 - Fax: 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique sociale : 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 GUÉNÉGO / 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

Les Français partagés sur les impacts de l'IA sur le travail

Même s'ils se montrent globalement optimistes quant aux répercussions des outils d'intelligence artificielle dans leur vie professionnelle, les Français restent inquiets.

À l'occasion du premier anniversaire du lancement de ChatGPT, l'agent conversationnel doué d'intelligence artificielle d'OpenAI, Ipsos a mené, pour Sopra Steria, une enquête auprès des Français pour savoir comment ils appréhendent l'arrivée de ce type d'IA générative dans leur vie professionnelle.

Un outil déjà connu

83 % des personnes interrogées ont déjà entendu parler de ChatGPT et 55 % connaissent l'outil. En à peine un an, la figure de proue des IA génératives (capables de créer à la demande des textes, des images, du code informatique...) a donc acquis une réelle notoriété dans notre pays. Et pour cause : 77 % des Français considèrent les IA comme une véritable révolution. Un score qui grimpe à 80 % chez les moins de 35 ans et à 81 % parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Une arrivée des IA qui, pour 62 % des personnes interrogées, est déjà en train de bouleverser leur manière de travailler. 73 % des cadres disent ainsi qu'elle a déjà un impact, contre 63 % des professions intermédiaires et 56 % des employés et ouvriers.

Des changements attendus

Dans le détail, les Français se révèlent très partagés quant aux répercussions des outils d'IA sur le travail. L'étude note que 55 % d'entre eux considèrent que l'arrivée de cette nouvelle technologie va être bénéfique pour les formations professionnelles proposées aux salariés. Une majorité positive (52 %) se dégage également lorsqu'on les interroge sur les impacts de

l'IA sur l'organisation du travail.

En revanche, les avis sont plus mitigés concernant les répercussions de ces outils sur l'efficacité au travail (49 % d'avis positifs et 28 % négatifs) ou sur le niveau de bien-être des salariés (45 % d'avis positifs et 30 % d'avis négatifs). Quant à l'apport positif des IA sur l'intérêt des salariés au travail, il ne convainc que 40 % des Français, 37 % estimant, au contraire, que le déploiement de ces outils sapera cet intérêt.



De réelles craintes

À terme, 58 % des Français considèrent que leur travail va être « profondément transformé par l'IA ». Les plus pessimistes redoutant que leur entreprise (37 %), leur travail (36 %) ou leur métier (37 %) ne finissent par disparaître en raison du développement de ces outils. Des inquiétudes particulièrement vives chez les moins de 35 ans pour lesquels ces taux grimpent, respectivement, à 46 %, 42 % et 43 %.

Licenciement d'une salariée de retour de congé de maternité

J'envisage de licencier une salariée qui sera bientôt de retour d'un congé de maternité. Puis-je d'ores et déjà lui adresser la convocation à l'entretien préalable au licenciement ?

Une salariée en congé de maternité bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement. Aussi, vous ne pouvez pas la licencier durant cette période, ni prendre de mesures préparatoires à son licenciement. Vous ne devez donc pas lui adresser sa convocation durant son congé de maternité, et ce même si l'entretien préalable a lieu après son retour dans l'entreprise.

Réalisation de diagnostics en cas de vente d'un bien immobilier

J'envisage de vendre un bien immobilier. Outre le DPE, y a-t-il d'autres diagnostics à réaliser ?

Oui, en tant que vendeur, vous avez l'obligation de faire réaliser un ensemble de diagnostics qui seront intégrés dans un dossier de diagnostics techniques (DDT). Un dossier qui vise à dresser un état sanitaire, énergétique et environnemental du logement (présence de nuisibles, état de l'installation électrique...). C'est, en quelque sorte, l'équivalent du contrôle technique automobile en matière immobilière. Réalisés par un diagnostiqueur certifié, ces diagnostics, dont le coût est à votre charge, doivent être communiqués au futur acheteur.

Versement de l'indemnité carburant

L'indemnité carburant de 100 €, qui avait été versée l'an dernier aux travailleurs qui perçoivent de faibles revenus, est-elle reconduite en 2024 ?

Dans son principe, l'indemnité carburant de 100 € est reconduite en 2024. Mais attention, elle ne sera versée que si le prix moyen du carburant dépasse un « seuil d'alerte ». Selon le ministre de l'Économie, ce seuil, qui n'est pas encore officiellement fixé, serait d'environ 1,95 € le litre. Le prix des carburants étant actuellement bien en deçà de ce seuil, le versement de l'indemnité carburant n'est donc pas à l'ordre du jour.

Rappelons que cette indemnité est destinée aux personnes (salariés, travailleurs indépendants...) qui utilisent leur véhicule pour se rendre au travail et qui perçoivent de faibles revenus (à préciser).