

Avril 2024

LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE



EUREXpress

N°152

ACTUALITÉ

Les aides à l'embauche en 2024

JURIDIQUE

Prévenir les difficultés grâce au mandat ad hoc

SOCIAL

Le refus d'un salarié en CDD de signer un CDI

PATRIMOINE

Pourquoi renoncer à une succession ?



INTÉRESSER LES SALARIÉS AU RÉSULTAT

Intéressement, participation, prime de partage de la valeur... autant de dispositifs qui vous permettent de valoriser votre politique salariale.

3 À LA UNE

LES AIDES À L'EMBAUCHE
EN 2024

4 DOSSIER

INTÉRESSER LES SALARIÉS
AU RÉSULTAT DE L'ENTREPRISE

8 ACTUALITÉ

- 8. **JURIDIQUE.** ÉTALEMENT DU
REMBOURSEMENT D'UN PGE
- 8. **JURIDIQUE.** GUICHET UNIQUE
DES FORMALITÉS
- 9. **JURIDIQUE.** LE MANDAT AD HOC
- 10. **SOCIAL.** ARRÊTS DE TRAVAIL
- 10. **SOCIAL.** REFUS D'UN SALARIÉ
EN CDD DE SIGNER UN CDI
- 10. **SOCIAL.** CONTRIBUTION
AUX TITRES-RESTAURANT
- 11. **FISCAL.** HAUSSE DU GNR ET AIDE
AUX ENTREPRISES DU BTP
- 11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL

LA CYBERSÉCURITÉ DANS
LES ENTREPRISES EN 2023

13 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE

L'INTÉRÊT DE RENONCER
À UNE SUCCESSION

15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT
AGENDA

16 EUREX ACTU



E-revue et évolution

Comme annoncé dans le numéro de janvier, nous avons fait le choix de digitaliser nos outils de communication : pour toujours plus de proximité, de réactivité, d'accessibilité à l'information utile et à valeur ajoutée... tout en cherchant à réduire notre empreinte écologique.

Ainsi, Eurexpress vous sera désormais envoyé tous les mois par email, couplé à votre newsletter électronique diffusée tous les quinze jours. Les rubriques restent identiques avec des contenus éditoriaux qui décryptent l'actualité concrète et impactante pour votre entreprise. Ce mois-ci, les sujets sont riches et variés : les aides à l'embauche reconduites en 2024 pour les employeurs, les dispositifs de partage de la valeur vous permettant de doper votre politique salariale, le recours au mandat ad hoc pour les entreprises en difficulté, le bilan 2023 de la cybersécurité, un quiz sur le tri et la valorisation des biodéchets, etc.

Ces thématiques illustrent bien les préoccupations actuelles et les enjeux majeurs qui mobilisent les entreprises : le défi Ressources Humaines pour attirer et fidéliser les talents, le défi environnemental et les progrès à réaliser en matière de transition énergétique, d'économie circulaire, de gestion des déchets et mobilité propre..., et enfin, le défi technologique et de la data, insufflé par le développement de l'intelligence artificielle qui doit être l'opportunité de nous conduire vers un numérique performant, durable et responsable. Fort du savoir-faire et du professionnalisme de 850 collaborateurs et 80 associés à travers 55 cabinets, Eurex est à vos côtés pour vous conseiller et vous accompagner dans vos prises de décision. Bonne lecture en ligne.

Alexandre BOUTARIN,
Président d'EUREX



WILLIE THOMASGETTY IMAGES

QUELLES AIDES À L'EMBAUCHE EN 2024 ?

Le point sur les aides financières qui ont été reconduites en 2024 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.

RECRECITER 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.



INTÉRESSER LES SALARIÉS AU RÉSULTAT

Intéressement, participation, prime de partage de la valeur... autant de dispositifs qui vous permettent de valoriser votre politique salariale.

Compte tenu de l'inflation observée ces deux dernières années, induisant une baisse du pouvoir d'achat, la rémunération constitue aujourd'hui un sujet prioritaire pour 77 % des salariés (selon une étude récente du cabinet Syndex). Des revendications salariales que les employeurs ne peuvent négliger, en particulier ceux

qui rencontrent déjà d'importantes difficultés de recrutement. Aussi, pour faciliter vos embauches et fidéliser vos salariés, vous avez tout intérêt à doper votre politique salariale. À ce titre, plusieurs dispositifs peuvent être actionnés pour « partager la valeur au sein de l'entreprise » avec des avantages sociaux et fiscaux à la clé. Présentation de ces outils.

UNE MISE EN PLACE FACILITÉE

Si le recours aux dispositifs de partage de la valeur nécessite, en général, la conclusion d'un accord d'entreprise, vous pouvez, dans certains cas, y recourir via une simple décision unilatérale (PPV, intéressement en l'absence de délégué syndical et de comité social et économique...). Et si votre branche professionnelle dispose d'un accord agréé en matière de participation et/ou d'intéressement, vous pouvez tout simplement décider de l'appliquer.

L'INTÉRESSEMENT

Pour récompenser vos salariés

L'intéressement vise à associer collectivement les salariés aux performances de l'entreprise. Autrement dit, il vous permet de les récompenser financièrement, via le versement de primes, pour le travail accompli et les objectifs réalisés durant l'année écoulée.



Un calcul adapté à votre entreprise

Selon votre secteur d'activité et les besoins de votre entreprise, le montant de l'intéressement distribué peut être lié à un indicateur financier ou comptable (chiffre d'affaires, résultat avant impôts...) et/ou à l'atteinte d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs (réduction des délais de livraison, amélioration de la satisfaction client, augmentation du niveau global des ventes, etc.). Étant précisé que l'intéressement doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise (sauf condition d'ancienneté de 3 mois maximum).

Des exonérations sociales et fiscales

Le montant global des primes d'intéressement allouées au cours d'une même année ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés. Quant au montant annuel de l'intéressement attribué à chaque salarié, il ne doit pas dépasser 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 34 776 € pour 2024). C'est à cette double condition que les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS). D'un point de vue fiscal, les primes d'intéressement versées à vos salariés sont déductibles de votre béné-

fice imposable. Des primes qui, pour vos employés, échappent aussi à l'impôt sur le revenu dès lors qu'elles n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) et qu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale.

LA PARTICIPATION

Pour partager les bénéfices

La participation, également attribuée sous forme de primes, permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle s'adresse à tous les salariés de l'entreprise, sauf lorsqu'elle est soumise à une condition d'ancienneté (3 mois maximum).

Une formule de calcul assouplie

Contrairement à l'intéressement, le calcul du montant de la participation à distribuer aux salariés, appelé « réserve spéciale de participation », est encadré par le Code du travail. Mais compte tenu de la complexité de cette formule de calcul, les entreprises de moins de 50 salariés sont autorisées à y déroger. Il vous est ainsi possible d'établir votre propre formule de calcul (un pourcentage de votre bénéfice net fiscal, par exemple), et ce même si elle est moins favorable pour vos salariés que la formule légale.

SUIVEZ LE GUIDE !

Des modèles d'accord d'intéressement et de participation sont disponibles sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr>.

31 MAI

L'intéressement et la participation doivent être versés avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de votre exercice comptable, soit, en principe, au plus tard le 31 mai.

Un régime social et fiscal de faveur

Les primes de participation qui n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) par an et par bénéficiaire sont exonérées de cotisations et de contributions sociales (hors CSG-CRDS). Et tout comme les primes d'intéressement, elles sont déductibles du bénéfice imposable de votre entreprise. En outre, lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale, elles échappent à l'impôt sur le revenu de vos salariés.

À ce titre, gardez à l'esprit que le recours à la participation implique la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Une ou deux primes par an

Anciennement baptisée « prime Macron », la prime de partage de la valeur (PPV) fait désormais partie des dispositifs pérennes permettant de récompenser les salariés, notamment en cas de profitabilité de l'entreprise. Dans ce cadre, vous pouvez accorder jusqu'à deux primes par an à vos salariés. Des primes qui peuvent d'ailleurs être réglées en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre, vous assurant ainsi une certaine flexibilité pour gérer au mieux votre trésorerie.

L'intéressement, la participation, les PPV et les abondements versés à vos salariés sont exonérés de forfait social.

Un montant modulable

Lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, la PPV concerne l'ensemble des salariés (CDI, CDD, apprentis...). Mais vous avez la possibilité d'en réserver le bénéfice aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond afin de privilégier les plus bas salaires. Plus encore, le montant de la PPV peut être modulé en fonction de la classification des salariés, de leur ancienneté, de leur rémunération, de leur durée de travail et/ou de leur durée de présence effective dans l'entreprise durant l'année écoulée.

Jusqu'à 3 000 ou 6 000 €

Si vous êtes libre de fixer le montant de la PPV accordée à vos salariés, sachez que certains plafonds doivent être respectés pour bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur. Ainsi, la PPV échappe aux cotisations et contributions sociales lorsque son montant n'excède par 3 000 € par an et par bénéficiaire. Vous pouvez même aller jusqu'à 6 000 € si vous

POUR PLACER LA PPV

Les salariés pourront prochainement placer leurs PPV sur un plan d'épargne salariale selon des modalités qui doivent encore être précisées par décret. Ces primes pourront alors faire l'objet d'abondements de l'employeur.



BITSANDSPRITS/GETTY IMAGES

ET POUR LE CHEF D'ENTREPRISE ?

En tant qu'employeur de moins de 250 salariés, vous pouvez, vous aussi, bénéficier des primes de participation, d'intéressement et des abondements de sommes placées sur un plan d'épargne salariale. Et ce quel que soit votre statut : entrepreneur individuel ou dirigeant d'une société. Par ailleurs, votre conjoint (époux ou partenaire de Pacs), s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peut également profiter de ces dispositifs.

versez déjà des primes de participation et/ou d'intéressement à vos salariés. Dans ces mêmes limites (3 000 ou 6 000 €), la PPV est exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 fois le Smic annuel. Côté entreprise, les PPV sont déductibles de son bénéfice imposable.

L'ÉPARGNE SALARIALE

Un plan d'épargne d'entreprise...

Vous avez la possibilité de mettre en place un plan d'épargne salariale au profit de vos salariés, en particulier un PEE. Un plan sur lequel vos employés peuvent placer leurs primes de participation et/ou d'intéressement mais aussi effectuer des versements volontaires.

... et des abondements

Vous pouvez venir compléter les sommes que vos salariés choisissent d'affecter sur un PEE. Ces versements complémentaires, appelés « abondements », doivent alors bénéficier à l'ensemble de vos salariés.

300 % maximum

Les abondements consentis à vos salariés ne doivent pas dépasser, par an et par bénéficiaire :

- 3 fois le montant des sommes qu'ils affectent sur le PEE ;

- et 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (3 709 € pour 2024).

Dès lors que vous respectez ces limites, vos abondements échappent aux cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS) et à l'impôt sur le revenu pour vos salariés. Et, là encore, les sommes versées à vos salariés constituent, pour votre entreprise, une charge déductible de son bénéfice imposable.

Quel partage de la valeur en 2023 ?

Intéressement et participation



3 millions

de salariés concernés

Montant moyen perçu par salarié

1 843 €

(participation)



1 561 €

(intéressement)



70 %

 des sommes perçues ont été placées (PEE ou Pereco)

Prime de partage de la valeur



5,9 millions

de salariés concernés

Montant moyen perçu par salarié

885 €



24 %

 des entreprises l'ont attribuée

Sources : Amundi et Urssaf

JURIDIQUE. ÉTALER LE REMBOURSEMENT DE SON PGE, C'EST ENCORE POSSIBLE

Le dispositif grâce auquel une entreprise en difficulté peut demander l'étalement du remboursement de son prêt garanti par l'État (PGE) sur une durée de 2 à 4 années supplémentaires par rapport à l'échéancier initial, tout en continuant à bénéficier de la garantie de l'État, a été reconduit jusqu'à la fin de l'année 2026.

EN PRATIQUE *L'entreprise qui souhaite bénéficier de cette mesure doit se rapprocher de sa banque, obtenir une attestation du Cabinet selon laquelle elle n'est pas en mesure d'honorer les échéances de remboursement de son PGE, puis saisir le médiateur du crédit si le montant du PGE ne dépasse pas 50 000 € ou s'orienter vers le « conseiller départemental à la sortie de crise » s'il est supérieur à 50 000 €.*

Ministère de l'Économie et des Finances, communiqué de presse du 7 janvier 2024



CHERNUSGETTY IMAGES

WEB

www.impots.gouv.fr



Comme chaque début d'année, l'administration fiscale a mis en ligne son simulateur de calcul de l'impôt sur le revenu. Dès à présent, vous pouvez donc estimer le montant de votre impôt 2024 dû sur vos revenus de 2023. Bien entendu, le résultat obtenu n'engage pas l'administration sur le montant définitif de l'impôt qui sera à acquitter.

JURIDIQUE. 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 ou le dépôt d'un acte, les entreprises commerciales ou artisanales pourront y procéder via un lien, accessible sur le guichet unique, qui les redirigera vers Infogreffe. Et si la formalité considérée n'est pas disponible sur Infogreffe, elles pourront adresser un formulaire papier au greffe du tribunal compétent. Les personnes exerçant une activité libérale pourront, quant à elles, réaliser leur formalité en utilisant le lien, accessible sur le guichet unique, qui les redirigera vers le téléservice de l'Urssaf.

Arrêté du 26 décembre 2023, JO du 28

JURIDIQUE. RECOURIR AU MANDAT AD HOC EN CAS DE DIFFICULTÉ

Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés, elle a la possibilité de recourir, en saisissant la justice, à un mandataire ad hoc pour qu'il l'aide à les résoudre. Zoom sur ce dispositif trop souvent méconnu.

— SOUVENT UN SUCCÈS

Selon les statistiques établies par les tribunaux de commerce, 70 à 80 % des mandats ad hoc aboutissent à un accord.

EN QUOI ÇA CONSISTE ?

Le mandat ad hoc est un dispositif judiciaire de prévention des difficultés des entreprises. Il consiste pour le chef d'une entreprise en proie à des difficultés économiques ou financières à demander au président du tribunal de commerce (ou du tribunal judiciaire, selon les cas) qu'il désigne une personne habilitée pour tenter de trouver une solution à ces difficultés. Mais attention, seules les entreprises qui ne sont pas en état de cessation des paiements peuvent recourir au mandat ad hoc.

LE RÔLE DU MANDATAIRE AD HOC

Une fois qu'il est désigné, le mandataire ad hoc — ce peut-être un administrateur judiciaire ou toute

autre personne compétente pouvant être proposée par le chef d'entreprise lui-même — va être chargé par le tribunal d'inciter et de favoriser la négociation entre le chef d'entreprise et ses principaux créanciers pour parvenir à la conclusion d'un accord. Accord qui pourra, par exemple, prévoir des délais de paiement et/ou des remises de dette et qui aura pour objet de permettre à l'entreprise de redresser sa situation.

VOLONTAIRE, AMIABLE ET CONFIDENTIEL

L'un des gros avantages du recours au mandat ad hoc réside dans son caractère volontaire, souple et amiable. En effet, le chef d'entreprise prend lui-même l'initiative de déclencher la procédure en saisissant la justice. Il conserve tous ses pouvoirs de gestion pendant la durée de la mission du mandataire et œuvre aux côtés de ce dernier pour trouver une issue à ses difficultés. L'autre principal atout de cette procédure étant sa confidentialité (pas de publicité de l'ouverture de la procédure ni de l'existence de l'accord conclu avec les créanciers).

➤ ET EN CAS D'ÉCHEC ?

Lorsqu'aucune solution amiable n'aura pu être trouvée, le mandataire ad hoc rendra compte de son échec au président du tribunal. Le chef d'entreprise devra alors s'orienter vers une autre procédure de prévention voire faire l'objet d'une procédure collective.



DOBRIŁA VESEVIC/GETTY IMAGES

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.



SOCIAL.

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 €.

SOCIAL. 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.

FISCAL. HAUSSE DU PRIX DU GNR : UNE AIDE POUR LES PETITES ENTREPRISES DU BTP

Mesure introduite par la loi de finances pour 2024, l'avantage fiscal sur le gazole non routier (GNR) dont bénéficient les entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) sera progressivement réduit, en vue d'une application du tarif normal à partir de 2030. En pratique, le tarif réduit augmentera de 5,99 centimes d'euro par litre chaque année à compter du 1^{er} janvier 2024.

Face à cette hausse, et dans un contexte de baisse de l'activité du secteur, le gouvernement a annoncé une mesure d'accompagnement financier en faveur des entreprises du BTP dont l'effectif n'excède pas 15 salariés. Ainsi, celles-ci devraient bénéficier, au titre de leur consommation de 2024, d'une compensation équiva-

lente à la hausse du GNR (5,99 centimes d'euro par litre), dans la limite maximale de 20 000 €. Une aide qui serait versée en début d'année 2025, selon des modalités pratiques qui ne sont pas encore connues.



TESTEZ VOS CONNAISSANCES

TRI ET VALORISATION DES BIODÉCHETS

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

Vrai Faux

2 Les biodéchets sont uniquement les déchets alimentaires.

Vrai Faux

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

Vrai Faux

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

Vrai Faux

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

Vrai Faux

6 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.

CYBERSÉCURITÉ : OÙ EN EST-ON ?

Réalisée par OpinionWay, la 9^e édition du Baromètre annuel du Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique dresse le bilan cyber 2023 en entreprise.



49 % des entreprises ont subi une cyberattaque "réussie" en 2023 et 1 % en ont subi plus de 15

Quel type d'attaque ?

Phishing 60 %

Exploitation faille technique 43 %

Déni de service 34 %

Arnaque au président 28 %



Quelles conséquences ?

Vols de données 31 %

Usurpation d'identité 30 %

Exposition de données sensibles 29 %

Données chiffrées par un rançongiciel 18 %

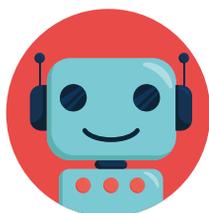
Transactions frauduleuses 18 %

Quelles causes ?

Usage non approuvé de matériel et logiciel **35 %**

Vulnérabilité technique 34 %

Négligence humaine 33 %



Quelles solutions ?

Solutions techniques du marché jugées adaptées (pare-feu, authentification multifacteurs, EDR...) **87 %**

Assurance cybercrise 57 %

Pourquoi ont-elles recours à l'IA ?

Adapter les solutions de sécurité **52 %**

Optimiser la gouvernance 50 %

Renforcer la sécurité 46 %

Trouver le bon modèle opérationnel 35 %

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 29 mars 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-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 (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 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 excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles 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 ouvrant 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.

Smic et minimum garanti (1)	
Avril 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.

Barème kilométrique automobiles pour 2022*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km	Au-delà de km
3			10 €
			7 €
			7 €
7 C	d x 0,097 €	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.

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.

QUEL EST 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 (abattement de 100 000 € pour un enfant) 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.

LES QUESTIONS DU MOMENT



FACTURATION DES DEVIS

Actuellement, les devis que j'établis pour mes clients sont gratuits. Or, de plus en plus souvent, ils ne sont pas suivis d'une commande. Du coup, j'envisage de les faire payer. Mais est-ce légal ?

Réponse : oui, sauf certaines prestations pour lesquelles un devis gratuit est obligatoire (déménagement, services à la personne lorsque le prix mensuel de la prestation est supérieur ou égal à 100 € TTC...), vous pouvez très bien facturer vos devis parce que, par exemple, leur établissement génère des frais non négligeables (déplacement, étude approfondie de la situation...). Le coût du devis est alors librement fixé par vos soins. Mais attention, vous devez en informer vos clients au préalable.

DÉDUCTIBILITÉ DES TAXES SUR LES VÉHICULES AFFECTÉS À L'ACTIVITÉ

Mon entreprise peut-elle déduire de son résultat imposable les deux taxes annuelles sur les véhicules de tourisme affectés à son activité dont elle est redevable ?

Réponse : auparavant, seules les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés n'étaient pas en droit de déduire de leur résultat imposable ces taxes sur les véhicules. Mais, pour l'impôt dû au titre des années 2023 et suivantes, cette non-déductibilité est étendue aux entreprises relevant de l'impôt sur le revenu. Toutefois, en pratique, les véhicules utilisés par les entrepreneurs individuels sont exonérés de ces taxes dès lors qu'ils respectent la réglementation « des aides de minimis », notamment en ne dépassant pas un certain plafond d'aides reçues de l'État. Un plafond fixé, en principe, à 300 000 € sur une période glissante de 3 ans.

AGENDA

AVRIL 2024

DÉLAI VARIABLE

— Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de mars 2024 ou du 1^{er} trimestre 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2024 ou du 1^{er} trimestre 2024.

15 AVRIL

— Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2024.

— Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sur les salaires de mars 2024.

24 AVRIL

— Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2023 et régularisation des déductions opérées en 2023 sur la base du coefficient provisoire.

30 AVRIL

— Versement, le cas échéant, de la régularisation de la participation-construction auprès du SIE sur un bordereau n° 2485.

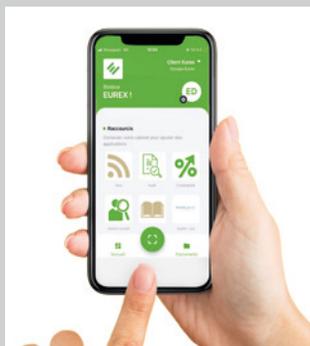
— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2024 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats (tolérance jusqu'au 15 mai).

OPTEZ POUR UN COFFRE NUMÉRIQUE

Finie la distribution des bulletins de paie par mail. Optez pour une solution digitale, sécurisée, conforme à la législation. EUREX vous propose une solution de coffre-fort salariés en partenariat avec e-Doc de Silae. Ce service vous permet de dématérialiser les bulletins de salaire et de les diffuser dans les règles à vos collaborateurs. Grâce à notre coffre numérique, les entreprises réalisent des économies, des gains de productivité et valorisent leur marque employeur avec des outils nouvelle génération.



> Contactez votre conseiller EUREX pour plus d'informations.



L'APPLI EUREX-CLUB

EurexClub-Dépôt Rapide est l'application qui simplifie l'accès à vos services utiles à la gestion de votre entreprise. En quelques clics, vous transmettez vos documents à votre conseiller EUREX, vous accédez à vos logiciels, à la documentation et à tous les liens vers les organismes (Urssaf, Impôt, banque, etc.). Découvrez cette appli accessible sur l'App Store et Play Store avec vos accès utilisateur EurexClub (à demander si besoin à votre conseiller EUREX).

> Plus d'informations : www.eurex.fr/eurex-club-service-digital

EUREX, VOTRE EXPERT-COMPTABLE CONSEIL

Création, gestion, développement, évolution... EUREX vous accompagne dans toutes les étapes de votre parcours. Pour chacune, nous apportons des solutions, des services et des outils adaptés pour répondre à vos besoins et faire grandir votre entreprise et ses ambitions.

Retrouvez l'étendue de notre offre sur notre site internet : www.eurex.fr