

La lettre des **entrepreneurs**

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

MARS 2024

**Cotisations sociales
des travailleurs
indépendants :
du nouveau**

**Quels tarifs pour
une assurance
chômage ?**

**Gare à une
erreur de
taux de TVA !**

**Stages en entreprise :
les règles à suivre**



Votre personnalisation

cabinetexpert

— EXPERTISE COMPTABLE & AUDIT —

Exemplaire de démonstration

☎ 05 49 41 72 58 - ✉ contact@lesechos-publishing.fr

ÉCHÉANCIER

Mars 2024

Délai variable

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

5 mars

› Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (paiement le 20 mars sur demande).

15 mars

› Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 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 février 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2024.

› Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre 2023 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

› Entreprises soumises à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS et de contribution sociale.

› Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires versés en février 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 €.

La rupture conventionnelle sur la sellette ?

À en croire un certain nombre d'articles récemment publiés, le gouvernement aurait entamé une réflexion pour limiter le recours à la « rupture conventionnelle », sans pour autant la supprimer. Pour rappel, ce dispositif permet à un employeur et à un salarié de se séparer d'un commun accord, tout en offrant à ce dernier le bénéfice des allocations chômage. Introduit en 2008, ce « divorce par consentement mutuel » a rapidement rencontré le succès (40 000 ruptures en 2009 et plus de 500 000 en 2022 !). Employeurs et employés y ont donc trouvé leur compte. La collectivité, elle, peut-être un peu moins. Pour le gouvernement, en effet, en « automatisant » le droit au chômage, la rupture conventionnelle vient freiner le retour à l'emploi des salariés qui en bénéficient. Un effet de bord fortement indésirable à l'heure où tant d'entreprises peinent à recruter. Pire, elle commence, petit à petit, à changer les mentalités en laissant croire que le « chômage » est devenu un simple droit rechargeable dont chacun dispose librement et non un régime d'assurance protégeant les salariés qui subissent un licenciement. Un changement d'approche qui, s'il n'est pas corrigé, viendra, à budget constant de l'Unédic, pénaliser les « vrais chômeurs », autrement dit ceux qui n'ont pas choisi de perdre leur emploi et qui peinent à en retrouver un. Pour ces raisons, le projet de réforme, voire de suppression de la rupture conventionnelle n'étonne guère. Mais ira-t-il au bout pour autant ?



Votre personnalisation

Pascal Legrand

Associé expert-comptable
Cabinetexpert Poitiers



Mis sous presse le 16 février 2024 • N° 396
Dépôt légal février 2024 • Imprimerie MAOPRINT (87)
Photo couverture : Hinterhaus Productions/Getty Images

Travailleurs indépendants : du nouveau pour vos cotisations



WESTPHALGETTY/IMAGES

Une pension d'orphelin

Les enfants travailleurs indépendants de moins de 25 ans des deux parents décédés sont désormais bénéficiaires d'une pension d'orphelin. D'un montant égal à 54 % de la pension de retraite de la personne décédée, elle est versée aux orphelins, en principe, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Les cotisations sociales des travailleurs indépendants sont calculées sur deux assiettes différentes. Ainsi, la CSG-CRDS est calculée sur une assiette composée du revenu professionnel auquel sont ajoutées les cotisations sociales obligatoires. Les cotisations sociales sont, quant à elles, calculées sur le revenu professionnel retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu (donc

auquel sont déduites les cotisations sociales personnelles). Ainsi, l'assiette de la CSG-CRDS est plus élevée que celle des cotisations sociales.

Elle est réduite de 25 % pour les cotisations sociales personnelles courant à 25 %.

Ensemble des cotisations sociales des travailleurs indépendants sur une assiette professionnelle nette d'abattement.

relevant du commerce ou de l'industrie, en plus de leur chiffre d'affaires (hors cotisations sociales). Les cotisations sociales des travailleurs indépendants sont assujetties, il convient de profiter des avantages, perçus pour

l'exercice de leurs fonctions ainsi qu'à une part de leurs dividendes.

À SAVOIR Ce changement n'entraînera pas de hausse du montant des cotisations et contributions sociales dues par les travailleurs indépendants. En effet, leurs taux seront ajustés pour maintenir une neutralité financière.

Art. 18, loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023, JO du 27

**Revue d'information clients
personnalisée pour
les cabinets d'expertise comptable**

Les Echos
PUBLISHING

**Exemplaire de démonstration
Contactez-nous pour mettre en place
votre propre revue**

Tél. 05 49 41 72 58 - contact@lesechos-publishing.fr



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



CHERUSGETTY 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.

Engager des travailleurs handicapés en intérim

Les employeurs ne sont pas autorisés à recourir au travail temporaire pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. En fait, seuls certains motifs leur permettent d'engager des intérimaires : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois saisonniers, etc.

En vertu de la loi pour le plein emploi, les employeurs peuvent désormais, en dehors de ces cas de recours, engager des intérimaires lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension pour une invalidité réduisant d'au moins deux tiers leur capacité de travail ou de l'allocation aux adultes handicapés...).

Art. 13, loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19

NOUVEAUTÉ Les entreprises peuvent aussi recourir au travail temporaire en dehors des cas de recours exigés habituellement en signant un contrat de mission d'au moins un mois avec une entreprise de travail temporaire d'insertion.

Quelle assurance chômage pour les dirigeants ?

Les tarifs 2024 de l'assurance chômage des dirigeants d'entreprise.

Pour combler la perte de leurs revenus en cas de chômage consécutif, notamment, à un redressement ou à une liquidation judiciaire, les dirigeants d'entreprise peuvent souscrire une assurance auprès d'un organisme privé. Une assurance qui leur permet, après un an d'affiliation, de percevoir une indemnisation. Voici les tarifs et conditions proposés.

APRIL (www.april.fr)

- **Indemnisation** : versée après un délai de carence de 30 jours, elle est calculée sur 80 % de l'assiette de garantie (dernier revenu net imposable et/ou dividendes), comprise entre 23 184 et 231 840 € pour 2024, pendant 9 mois, ou sur 50 % de cette assiette pendant 15 mois.
- **Cotisation** : son taux est fixé à 3,46 % de l'assiette de garantie.
- **Créateurs d'entreprise (moins de deux exercices clos)** : ils peuvent prétendre à une indemnité de 13,69 € par jour pendant 365 jours maximum.

PRÉCISION Une option de révocation peut être souscrite moyennant une cotisation fixée à 1,63 % qui s'ajoute à la cotisation de base.



FANGMAN / GETTY IMAGES

L'APPI (www.appi-asso.fr)

- **Indemnisation** : elle correspond, au choix, à 55 ou à 70 % du revenu fiscal sur 12 mois.
- **Cotisation** : 2,75 ou 3,74 % du revenu professionnel annuel, selon le taux d'indemnisation choisi (2,58 ou 3,28 % de la rémunération annuelle brute pour les mandataires sociaux). À cette cotisation s'ajoutent des frais de dossier (125 € HT) et d'adhésion (300 € HT).
- **Créateurs d'entreprise (entreprises de moins d'un an)** : ils ont droit à une allocation annuelle de 11 000 € (cotisation de 600 €).

À NOTER L'Appi propose aussi une garantie de ressources en cas de révocation dont la cotisation varie en fonction du niveau d'indemnisation choisi.

LA GSC (www.gsc.asso.fr)

- **Indemnisation** : elle est comprise, au choix du dirigeant, entre 16 000 et 250 000 € (dans la limite de 80 % de son revenu net fiscal) et peut être versée sur 9, 12 ou 18 mois.
- **Cotisation** : son montant varie en fonction du statut du dirigeant, de son revenu net fiscal et du niveau d'indemnisation choisi. Son montant s'élève, par exemple, à 84 € par mois pour un entrepreneur individuel né en 1975 qui perçoit 40 000 € par an et qui souhaite être indemnisé à hauteur de 25 000 € sur 9 mois.
- **Créateurs d'entreprise (entreprises de moins de 5 ans et revenu annuel n'excédant pas 20 000 €)** : moyennant une cotisation de 420 € par an, ils perçoivent une indemnité mensuelle de 1 000 € pendant 6 mois.

À SAVOIR L'assurance proposée par la GSC ne concerne ni les professionnels libéraux ni les exploitants agricoles.



CLIN D'ŒIL

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ NON PRÉVUE DANS LE BAIL COMMERCIAL

Un commerçant est tenu d'utiliser le local loué conformément à l'usage qui en est prévu par le bail. À défaut, le bailleur est en droit de demander en justice la résiliation du bail. Ainsi, le commerçant qui exerce, dans des locaux exclusivement destinés à un usage d'hôtel, une activité de restauration accessible à une clientèle extérieure à l'hôtel s'expose à la résiliation de son bail.



Paiement des droits de succession

Lorsque des héritiers rencontrent des difficultés pour régler dans le délai imparti les droits de succession dont ils sont redevables, ils peuvent demander à l'administration fiscale un paiement fractionné ou différé. Mais en contrepartie de ce « crédit », ils paient des intérêts dont le taux est fixé à 2,2 % (0,7 % pour certaines transmissions d'entreprises) en 2024. Sachant que l'administration doit désormais statuer dans un délai de 2 mois (au lieu de 4) à compter de la réception de la demande. En cas d'accord, les héritiers ont ensuite 4 mois pour présenter des garanties.

Avis du 26 décembre 2023, JO du 29 ; décret n° 2023-1324 du 28 décembre 2023, JO du 30

Quand une anomalie est constatée au sein d'une DSN

Lorsqu'un organisme de protection sociale (Urssaf, MSA, Cnav...) constate une anomalie au sein d'une déclaration sociale nominative (DSN), l'employeur en est informé via un « compte rendu métier » qui propose, notamment, la correction à y apporter. Il peut alors corriger ou bien contester, de façon motivée, l'anomalie constatée. Dans ce dernier cas, son organisme de recouvrement (l'Urssaf ou la MSA) peut revoir sa position. Mais il peut aussi confirmer l'anomalie et mettre en recouvrement les cotisations et contributions restant dues par l'employeur ainsi que les pénalités et majorations de retard correspondantes.

Et lorsque l'employeur ne corrige ni ne conteste l'anomalie, l'Urssaf (ou la MSA) procède elle-même à la correction de la DSN et informe l'employeur du recouvrement des cotisations et contributions restant dues, ainsi que des pénalités et majorations de retard correspondantes.

Décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023, JO du 31

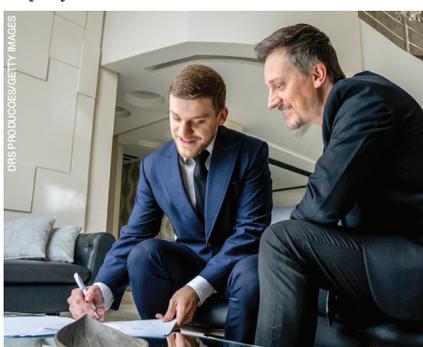
À NOTER *L'employeur doit corriger ou contester l'anomalie dans la DSN qui suit d'au moins 30 jours la notification qu'il reçoit. Ainsi, une anomalie notifiée à l'employeur le 20 mars doit être corrigée ou contestée dans la DSN transmise le 15 mai (et non dans celle transmise le 15 avril).*

Non-respect d'une clause de non-concurrence

Dans une affaire récente, un salarié soumis à une clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois avait, moins d'un mois après son départ de l'entreprise, exercé une activité concurrente auprès d'un nouvel employeur.

Informé des faits, son ancien employeur avait cessé de lui verser la contrepartie financière liée à cette clause. Appelés à se prononcer sur le litige qui s'en est suivi, les juges d'appel avaient considéré que le salarié, qui avait cessé d'exercer cette activité concurrente au bout de

6 mois, avait droit à la contrepartie financière pour le temps de la clause restant à courir, à savoir 18 mois (24 mois, déduction faite des 6 mois durant lesquels le salarié avait violé la clause).



DRS PRODUCTIONS/GETTY IMAGES

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Pour elle, dès lors que le salarié ne respecte pas sa clause de non-concurrence, il perd définitivement le bénéfice de la contrepartie financière correspondante. Et ce, même s'il cesse d'exercer l'activité concurrente.

Cassation sociale, 24 janvier 2024, n° 22-20926

QUIZ DU MOIS

Société civile immobilière

1 L'entrepreneur qui constitue une société civile immobilière (SCI) dans laquelle figure le local de son entreprise peut en être le seul associé.

Vrai Faux

2 Une SCI est gérée par un gérant qui doit être désigné parmi les associés.

Vrai Faux

3 Les associés d'une SCI sont indéfiniment responsables des dettes sociales.

Vrai Faux

4 Les loyers perçus par la SCI au titre de la location du bien immobilier sont imposés dans la catégorie des revenus fonciers.

Vrai Faux

5 Une SCI ne peut jamais être imposée à l'impôt sur les sociétés (IS).

Vrai Faux

6 La SCI qui a opté pour l'impôt sur les sociétés (IS) ne peut plus ensuite revenir sur son choix.

Vrai Faux

Réponses

1 Faux. En toute hypothèse, une SCI doit comprendre au moins deux associés.

2 Faux. Le gérant peut être associé ou non. Et il peut s'agir d'une personne physique ou morale.

3 Vrai. Ils répondent indéfiniment des dettes de la SCI sur leur patrimoine personnel mais à proportion des parts qu'ils détiennent dans le capital.

4 Vrai. Ils sont, en principe, imposés sur la tête de chaque associé.

5 Faux. Une SCI peut opter pour l'impôt sur les sociétés.

6 Faux. Elle peut renoncer à l'option pour l'IS pendant 5 exercices à compter de celui pour lequel l'option a été exercée.



Erreur de TVA : qui est redevable du différentiel ?

Un artisan avait réalisé des travaux de reconstruction dans une maison endommagée par un incendie. À ce titre, il avait facturé des travaux de démolition et de déblaiement au taux réduit de TVA, au lieu d'appliquer le taux normal. S'apercevant ensuite de son erreur, il avait alors réclamé à son client le différentiel de TVA entre le taux normal et

le taux réduit. Mais ce dernier avait refusé de payer, estimant que l'entrepreneur devait prendre à sa charge le complément de taxe en sa qualité de collecteur de l'impôt et de professionnel.

La Cour de cassation lui a donné raison dans la mesure où aucun accord n'avait été conclu entre l'artisan et son client pour le versement d'un

complément de TVA et que le client n'avait pas remis une attestation fiscale erronée.

Cassation civile 3^e, 6 juillet 2023, n° 22-13141

RAPPEL *Le bénéfice du taux réduit pour certains travaux réalisés dans les logements est subordonné à la remise par le client d'une attestation garantissant les conditions d'application de ce taux.*

LE CHIFFRE

15,35 €

Les exploitants individuels relevant des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux selon un régime réel, contraints de déjeuner sur leur lieu de travail, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas, à savoir ceux excédant 5,35 € TTC pour 2024. La dépense déductible étant plafonnée à 20,70 €, la déduction maximale par repas s'établit donc, en principe, à 15,35 € (20,70 € - 5,35 €).

BOI-BNC-BASE, actualité du 17 janvier 2024

Gare à l'information du consommateur !

Avant de conclure un contrat avec un consommateur, le vendeur professionnel doit lui communiquer un certain nombre d'informations, à savoir notamment les caractéristiques essentielles du bien ou du service, le prix et la date ou le délai auquel il s'engage à livrer ce bien ou à exécuter ce service. Et attention, si le vendeur n'informe pas le consommateur sur les éléments essentiels du contrat, ce dernier est en droit de le faire annuler en justice.

C'est ce que les juges ont récemment décidé dans une affaire où, lors d'une foire, un particulier avait passé commande pour l'achat, l'installation et la mise en service de panneaux

photovoltaïques. Comme le bon de commande ne précisait ni les caractéristiques des panneaux ni les délais de livraison et d'installation, il a obtenu l'annulation de la vente en justice. En effet, les juges ont considéré qu'en raison du défaut d'information sur ces éléments essentiels du contrat, le consentement de l'acheteur avait été vicié.

Cassation civile 1^{re}, 20 décembre 2023, n° 22-18928



MASKOT/GETTY IMAGES

Ouvrir un Plan d'épargne retraite en étant déjà retraité

Contrairement aux idées reçues, rien n'interdit à une personne en retraite d'ouvrir un Plan d'épargne retraite !

Vous le savez, le Plan d'épargne retraite (PER) vise à encourager les Français à se constituer, durant leur vie professionnelle, un complément de revenus dont ils pourront jouir lors de leurs vieux jours. Pour autant, ce produit d'épargne peut être souscrit et conservé aussi durant la retraite. En effet, le Plan d'épargne retraite individuel est ouvert à tous. Il n'y a pas de conditions liées à la situation professionnelle (demandeur d'emploi, salarié, travailleur non salarié, gérant, retraité...) ou à l'âge. Ouvrir un PER tout en étant en retraite permet d'ailleurs de profiter de plusieurs avantages.

Optimiser sa fiscalité

L'un des atouts du Plan d'épargne retraite réside dans la faculté de l'épargnant de déduire de son revenu net global une partie des cotisations versées sur le contrat. Et même s'il ne perçoit plus de revenus d'activités, un retraité peut toujours profiter d'une déduction de 4 399 € par an. Un avantage non négligeable, surtout lorsque ses revenus sont importants (pensions, revenus fonciers, revenus de capitaux mobiliers...). Par exemple, avec une



tranche marginale d'imposition (TMI) à 30 %, le gain fiscal peut atteindre 1 319 € par an (pour une part fiscale). Et plus vous êtes imposé à une tranche élevée, plus l'avantage est important. Ainsi, avec une TMI à 45 %, le gain fiscal monte à 1 803 €.

Préparer sa transmission

Le Plan d'épargne retraite (assurantiel) permet également de transmettre des capitaux dans un cadre fiscal avantageux.

En effet, si le bénéficiaire du PER est le conjoint, il est exonéré de droits de succession. Pour les autres personnes (notamment les enfants), en cas de décès de l'assuré avant ses 70 ans, chaque bénéficiaire peut recevoir jusqu'à 152 500 € en franchise d'impôts. Entre 152 500 € et 700 000 €, un prélèvement de 20 % s'applique. Au-delà, son taux passe à 31,25 %. Et lorsque le décès de l'assuré intervient après 70 ans, des droits de succession, calculés en fonction du degré de parenté entre le bénéficiaire et l'assuré, sont appliqués après un abattement de 30 500 € (tous bénéficiaires confondus).

Opter pour les fonds en euros

Lorsqu'il est déjà en retraite, l'assuré qui ouvre un PER a tout intérêt à jouer la sécurité. Ainsi, il doit privilégier des supports d'investissement peu risqués comme les fonds en euros. Composés majoritairement d'obligations, ces supports offrent une garantie en capital et les intérêts générés s'ajoutent définitivement au capital investi, augmentant ainsi la valeur de l'épargne constituée.



Votre personnalisation

Stages en entreprise : mode d'emploi

Monnaie courante dans les entreprises, les stages en milieu professionnel obéissent à des règles strictes que vous devez bien maîtriser.

Le stage est une période pendant laquelle un élève (préparant un diplôme de l'enseignement technologique) ou un étudiant (universitaire, ingénieur...) se rend au sein d'une entreprise afin d'acquérir des compétences professionnelles en rapport avec ses connaissances théoriques. Et ce, dans l'objectif d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle. Mais attention, ces périodes de mise en situation en milieu professionnel obéissent à une réglementation stricte que vous devez bien maîtriser avant d'accueillir un stagiaire.

Une convention de stage obligatoire

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre votre entreprise, le stagiaire et son établissement d'enseignement.

En pratique, cette convention est signée par le stagiaire (s'il est mineur, par son représentant légal), par l'établissement d'enseignement et son enseignant référent, par son tuteur désigné au sein de votre entreprise et par vous-même, en votre qualité d'employeur.

Généralement élaborée à partir d'une convention type établie par l'établissement d'enseignement, elle mentionne notamment les dates de



début et de fin du stage, sa durée globale, la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou pendant les jours fériés, le montant de la gratification qui lui est allouée ainsi que l'intitulé de sa formation, les compétences à acquérir et les activités qui lui sont confiées.

Et attention, gardez à l'esprit qu'une convention de stage ne peut pas être conclue en vue de l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent au sein de l'entreprise ni pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent (pour congés payés, par exemple). En effet, dans un tel cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de sa convention de stage en contrat de travail. L'Urssaf dispose aussi de ce pouvoir, avec, à la clé, un redressement de cotisations sociales pour l'entreprise.

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, vous n'avez pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche. Cependant, vous devez l'inscrire dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel (nom et prénom du stagiaire, dates de début et de fin du stage, lieu de présence, nom et prénom du tuteur). Et au terme du stage, vous devrez lui délivrer une attestation mentionnant la durée effective globale de son stage et, le cas échéant, le montant de la gratification qui lui a été versée.

Un nombre de stagiaires limité

Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans votre

entreprise est limité. Cette limite s'établit, pour une même semaine civile, à :

- 15 % de votre effectif (arrondi à l'entier supérieur) si votre entreprise compte au moins 20 salariés (soit, par exemple, 5 stagiaires maximum par semaine civile pour un effectif de 30 personnes et 6 stagiaires pour un effectif de 40 personnes) ;
- 3 stagiaires si votre entreprise compte moins de 20 salariés.

Par dérogation, pour les formations en milieu professionnel obligatoires dispensées notamment dans les lycées professionnels, l'autorité académique dont dépend votre entreprise peut porter ce quota à :

- 20 % de l'effectif des entreprises qui emploient au moins 30 salariés ;
- 5 stagiaires pour celles qui en emploient moins de 30.

Une durée maximale

Un stagiaire ne peut pas effectuer un stage de plus de 6 mois par année d'enseignement au sein de votre entreprise. Cette durée étant calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire.

À ce titre, chaque période de 7 heures de présence, consécutives ou non, équivaut à un jour de stage, et chaque période au moins égale à

1 pour 3

Vous êtes tenu de désigner, parmi votre personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur qui ne peut pas encadrer simultanément plus de 3 stagiaires.

UN DÉLAI ENTRE DEUX STAGIAIRES

Deux stagiaires peuvent se succéder sur un même poste à condition, cependant, qu'un délai de carence fixé au tiers de la durée du premier stage soit respecté (par exemple, après un stage de 6 mois, le délai de carence sur le même poste est de 2 mois). Sachant que ce délai ne s'applique pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.



4,35€

Montant de la gratification minimale horaire due pour tout stage de plus de 2 mois.

22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois de stage. La durée maximale de 6 mois de stage correspond donc à 924 heures de présence effective.

Une gratification minimale Pour les stages de plus de 2 mois

Vous devez verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue, au sein de votre entreprise, un stage dont la durée excède :

- 2 mois consécutifs ;
- 2 mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Sachant que pour les formations du second cycle de l'enseignement secondaire en milieu agricole, une gratification doit être versée pour les stages de plus de 3 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année d'enseignement.

En conséquence, votre stagiaire doit bénéficier d'une gratification dès lors que son temps de présence dans l'entreprise dépasse 308 heures (462 heures pour les formations agricoles du second cycle de l'enseignement secondaire).

Un stagiaire ne peut pas remplacer un salarié en congés payés ni occuper un emploi saisonnier.

Le montant de la gratification

Sauf montant plus élevé prévu par votre convention collective, la gratification horaire minimale accordée aux stagiaires est fixée à 4,35 € en 2024 (15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale). Cette gratification, due à compter du premier jour du premier mois de stage, est versée mensuellement, et non à l'issue du stage. Elle se calcule en multipliant la gratification horaire minimale par le nombre d'heures de stage réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois. Vous pouvez toutefois décider de lisser cette gratification sur la totalité de la durée du stage. Ainsi, par exemple, si un stagiaire est présent dans votre entreprise 140 heures le premier mois



EMBAUCHE DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL APRÈS UN STAGE

Si vous engagez un stagiaire dans les 3 mois suivant la fin de son stage réalisé lors de sa dernière année d'études, la durée de ce stage doit être déduite de la période d'essai, sans que plus de la moitié de la durée de cette période soit réduite (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Sachant que cette limitation ne s'applique pas lorsque l'embauche porte sur un emploi en correspondance avec les missions confiées au stagiaire, la totalité de la durée du stage étant alors déduite de la période d'essai.

(gratification de 609 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 652,50 €) et 154 heures le troisième mois (gratification de 669,90 €), vous pouvez lisser le montant total de sa gratification, soit 1931,40 €, sur ces 3 mois, et donc lui octroyer une gratification mensuelle de 643,80 €.

Une exonération de cotisations

La gratification due au stagiaire échappe aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, CSG-CRDS et versement mobilité). Mais dans une certaine limite seulement, correspondant au montant de la gratification minimale (4,35 € de l'heure). En conséquence, la part de la gratification qui excède ce minimum est soumise à cotisations sociales (sauf cotisation d'assurance chômage,

contribution au dialogue social, cotisations de retraite complémentaire et cotisation AGS).

Des droits pour les stagiaires

Vous devez appliquer à vos stagiaires les règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit. En outre, vos stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption selon les mêmes modalités que vos salariés. Pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absences (congés pour mariage, pour décès d'un proche...). Enfin, les stagiaires doivent bénéficier des éventuels titres-restaurant que vous accordez à vos salariés ainsi que de la prise en charge de leurs frais de transport en commun.



Une sanction en cas de non-respect des règles relatives aux stages

2 000 € maximum par stagiaire concerné en cas d'infraction liée :



aux durées maximales de présence et aux durées minimales de repos



au nombre maximal de stagiaires accueillis simultanément dans l'entreprise



à la désignation d'un tuteur (un salarié de l'entreprise ou le chef d'entreprise)



au décompte du temps de présence des stagiaires au sein de l'entreprise



Votre personnalisation

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-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	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'exécédant 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'exécédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'exécédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) L'Ulirssaf 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			
7 CV 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)	
Février 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 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 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

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



Ici, vos communications peuvent remplacer nos articles



Quelles conséquences ?

Exposition de données sensibles **31 %**

Données chiffrées par un rançongiciel **29 %**

Transactions frauduleuses **18 %**

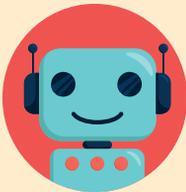
Exposition de données sensibles **18 %**

Quelles causes ?

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

Vulnérabilité technique **34 %**

Négligence humaine **33 %**



Pourquoi ont-elles recours à l'IA ?

Adapter les solutions **52 %**

Quelles solutions ?

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

Assurance cybercrise **57 %**

Optimiser la gouvernance **50 %**

Renforcer la sécurité **46 %**

Trouver le bon modèle opérationnel **35 %**



Votre personnalisation

Consultation de la convention collective en cas de licenciement

En vue de procéder au licenciement d'un salarié, j'ai pris connaissance des règles prévues par le Code du travail. Mais y a-t-il d'autres règles à respecter ?

Tout à fait ! Vous devez aussi consulter votre convention collective, laquelle peut prévoir des règles qui viennent s'ajouter à celles prévues par le Code du travail (l'obligation de notifier le licenciement par LRAR, par exemple). Et attention, à défaut de respecter ces règles, les juges pourraient vous condamner à verser des dommages et intérêts que le licenciement est.



Ici, vos communications peuvent remplacer nos articles

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 ?

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.

Constitution d'une provision pour créances douteuses

L'un de mes clients n'a pas payé une facture. Mes relations personnelles avec lui s'étant fortement dégradées, j'ai des doutes sur le recouvrement de cette créance. Puis-je constituer une provision ?

Vous pouvez constituer une telle provision, et la déduire de votre résultat imposable, la perte de la créance doit être probable, et pas simplement éventuelle. À ce titre, le seul défaut de paiement de la facture à la date de son échéance ne suffit pas à justifier que la créance est compromise. Pas plus qu'un conflit personnel entre vous et votre client. En revanche, la mauvaise situation financière de votre client, assortie d'éléments précis (un redressement judiciaire, par exemple), peut vous permettre de constituer une provision pour créances douteuses.

cabinetexpert

— EXPERTISE COMPTABLE & AUDIT —

15 rue de la Demi-Lune - 86061 Poitiers Cedex 9

📞 05 49 41 72 58 - ✉ contact@lesechos-publishing.fr

www.lesechos-publishing.fr



Votre personnalisation

