

La Lettre d'Information Mensuelle

- Dépenses d'hébergement
- TVA sur marge
- SMIC et minimum garanti

- Faillite s'une SAS
- Non résidents et LMP
- Renégociation du PGE

- Aide à l'alternance
- Inaptitude
- Actualisation des frais de repas
- Curiosités juridiques

DEDUCTION DES DEPENSES D'HEBERGEMENT

Les dépenses de logement ou d'hébergement engagées par les entreprises au bénéfice de leurs dirigeants et salariés sont **exclues du droit à déduction** (CGI, ann. II art. 206, IV. 2.2°). Certaines exceptions sont cependant prévues pour les logements dont l'utilisation sur les lieux de travail est rendue nécessaire pour les fonctions de sécurité ou de surveillance (personnel de sécurité, de gardiennage et de surveillance dans les locaux de l'entreprise ou sur un chantier).

La question de **l'extension de telles exceptions aux dépenses de logement du personnel dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration**, afin de faciliter l'offre de logement aux travailleurs saisonniers, a été posée au gouvernement, qui y a **répondu par la négative**.

En effet, l'exclusion du droit à déduction répond à un objectif de lutte contre la fraude. En outre, le secteur de l'hôtellerie-restauration bénéficie d'ores et déjà d'un soutien financier significatif en matière de TVA, notamment par le biais du taux réduit de 10 %.

TVA SUR MARGE

Une société a vendu des objets d'art et de collection et appliqué le régime de la TVA sur marge.

L'administration fiscale a remis en cause l'application de ce régime de la marge en considérant que l'absence de factures d'achat conformes y faisait obstacle. Au cas d'espèce, la mention faisant référence à l'application de la marge était manquante sur la facture. L'administration fiscale a donc appliqué la TVA sur l'ensemble du prix de vente et non sur la seule marge.

Cette analyse ayant été confirmée par le tribunal et la cour d'appel, la société s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'État.

Ce dernier souligne que la circonstance qu'un assujetti-revendeur, qui a acquis des biens auprès d'un autre assujetti-revendeur, ne dispose pas d'une facture d'achat comportant l'ensemble des mentions obligatoires ne fait pas obstacle à ce qu'il puisse faire application, lors de la revente de ces biens, du régime particulier de TVA sur marge, s'il établit que les conditions de fond de ce régime sont remplies.

Il annule donc, sans surprise, la décision de la CAA de Paris et renvoie l'affaire devant cette cour.

Au cas particulier, le défaut de mention aurait dû être sanctionné par une simple amende de 15 euros.

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Le SMIC horaire brut est passé de 11,52 € à 11,65 € le 1er janvier 2024 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cette hausse de 1,13 % correspond à l'application mécanique des règles prévues par le code du travail, sans coup de pouce supplémentaire.

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé s'élève donc, au 1er janvier 2024, à :

- 1 766,92 € pour un salarié soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires ;
- 1 989,04 € pour 39 h hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36e à la 39e h ;
- 2 019,33 € pour 39 h hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36e à la 39e h.

À Mayotte, le SMIC horaire brut est passé de 8,70 € à 8,80 €, soit 1 334,67 € par mois pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires.

Parallèlement, le minimum garanti s'élève à 4,15 € au 1er janvier 2024

FAILLITE D'UNE SAS : RISQUE POUR LE REPRESENTANT LEGAL

Une SAS dirigée en droit et en fait par plusieurs sociétés est mise en liquidation judiciaire. À la demande du liquidateur, les sociétés dirigeantes ainsi que leurs représentants légaux, personnes physiques, sont condamnés à prendre en charge une partie du passif de la SAS (c. com. art. L. 651-2).

En cassation, les représentants légaux soutiennent que le code de commerce prévoit ce type de condamnation à l'encontre du «représentant permanent» de la société dirigeante (c. com. art. L. 651-1), mais non à l'encontre du représentant légal. Or, personne n'avait été nommé représentant permanent, de sorte que, du point des représentants légaux, aucune condamnation ne pouvait être prononcée contre eux.

En vain : pour la Cour de cassation, si une SAS dirigée par une société est mise en liquidation judiciaire, le liquidateur peut rechercher la responsabilité de cette société, mais aussi celle de son représentant légal en l'absence de représentant permanent. Cette règle vaut aussi bien pour les dirigeants de droit que de fait.

NON RESIDENTS ET LMP

La qualité de loueur en meublé professionnel (LMP) est reconnue aux personnes qui remplissent cumulativement deux conditions (CGI art. 155, IV.2.2° et 3° ; BOFiP-BIC-CHAMP-40-10-05/02/2020). Les recettes annuelles tirées de l'activité de location meublée par l'ensemble des membres du foyer fiscal doivent ainsi excéder :

-23 000 € pour l'année civile ;
-les autres revenus d'activité dudit foyer.

Pour les non-résidents, deux interprétations sont possibles concernant les revenus d'activité : une interprétation restrictive, selon laquelle les ressources étrangères sont exclues des revenus d'activité pris en compte dans le calcul, ou une interprétation extensive, selon laquelle les revenus d'activité mondiaux sont pris en compte dans le comparatif (auquel cas il est plus facile de bénéficier du statut de loueur en meublé non professionnel).

Une réponse ministérielle a retenu l'interprétation restrictive, rappelant que la législation ne prévoit pas que les revenus de source étrangère non imposés en France soient pris en compte pour établir une comparaison avec les revenus de location meublée perçus.

En conséquence, les loueurs en meublé non-résidents dont les recettes annuelles de la location meublée excèdent 23 000 € TTC mais qui ne perçoivent aucun revenu d'activité de source française relèvent automatiquement du statut de LMP avec les conséquences qui y sont attachées (plus-values, IFI...).

EMPLOIS FRANCS RECONDUS

Le dispositif des emplois francs a été institué à titre expérimental, initialement du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019, dans des territoires délimités. Il a ensuite été généralisé à l'ensemble des QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville) et reconduit chaque année. Alors que ce dispositif devait cesser de s'appliquer le 31 décembre 2023, un décret l'a **reconduit une nouvelle fois pour un an**. Il peut donc être mobilisé pour des contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024. Les principaux paramètres des emplois francs sont maintenus, sans changement (personnes éligibles, montant de l'aide, etc.). La seule différence réside dans le fait que l'employeur n'a plus qu'un mois (au lieu de 3 mois) pour déposer sa demande d'aide à France Travail.

RENEGOCIATION DU PGE

Via la Médiation du crédit, une entreprise peut obtenir de rééchelonner le remboursement d'un prêt garanti par l'État sur une durée de 2 à 4 années supplémentaires par rapport à l'échéancier initial.

Le rééchelonnement effectué dans ce cadre permet le maintien de la garantie de l'État.

Le ministre de l'Économie vient d'indiquer que ce dispositif était conservé jusqu'à la fin de l'année 2026, ce qui, a-t-il conclu, permettra de poursuivre l'accompagnement des TPE/PME qui en présenteraient le besoin.

AIDE A L'ALTERNANCE

Une aide exceptionnelle d'un montant de 6 000 € versée au titre de la première année du contrat a été mise en place en faveur des employeurs d'apprentis ne pouvant pas bénéficier de l'aide unique à l'apprentissage et de ceux qui embauchent des jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.

Dans un premier temps réservée aux contrats conclus en 2023, cette aide exceptionnelle est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024.

INAPTITUDE APRES LE REFUS D'UNE OFFRE DE RECLASSEMENT

L'employeur a l'obligation de chercher à reclasser le salarié déclaré inapte. À défaut de solutions de reclassement, il peut le licencier.

Afin de contraindre l'employeur à agir, le code du travail prévoit que si, un mois après l'avis d'inaptitude, le salarié n'a été ni reclassé ni licencié, il faut recommencer à lui verser son salaire. Une entreprise du secteur de la sécurité avait ainsi proposé à un salarié inapte un poste de reclassement, que l'intéressé avait refusé. Faute d'autre solution, l'employeur l'avait licencié, mais plusieurs mois après la délivrance de l'avis d'inaptitude (la crise du covid était survenue entre-temps) et sans jamais reprendre le paiement du salaire. L'employeur s'estimait en effet délivré de cette obligation dès l'instant que le salarié avait refusé la proposition de reclassement, qui prenait en compte l'avis et les indications du médecin du travail. À tort, car un tel refus ne dispense pas l'employeur de reprendre le paiement du salaire au bout d'un mois.

À défaut d'autre solution de reclassement, il aurait donc fallu licencier le salarié immédiatement après son refus, sans attendre l'expiration du délai d'un mois. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (cass. soc. 18 avril 2000, n° 98-40317, BC V n° 140).

ACTUALISATION DES FRAIS DE REPAS

Les titulaires de BIC et de BNC peuvent déduire, sous certaines conditions et dans certaines limites, les frais supplémentaires de repas qu'ils exposent régulièrement sur les lieux d'exercice de leur activité professionnelle (BOFiP-BIC-CHG-10-10-10-§ 80-31/07/2019 ; BOFiP-BNC-BASE-40-60-60-§§ 40 à 170-17/01/2024).

La fraction admise en déduction au titre des frais supplémentaires de repas correspond à la différence entre la charge effective et justifiée, le cas échéant limitée au montant au-delà duquel la dépense est considérée comme excessive, et la valeur du repas pris à domicile évaluée forfaitairement.

Pour 2024, les seuils et limites de déduction des frais supplémentaires de repas sont les suivants :

- valeur du repas pris au domicile : 5,35 € TTC pour un repas
- montant au-delà duquel la dépense est considérée comme excessive : 20,70 € TTC
- montant maximal déductible par jour : 15,35 € TTC (20,70 – 5,35).

La fraction des frais supplémentaires de repas qui excède ce montant constitue une dépense d'ordre personnel qui ne peut, en principe, être admise en déduction pour la détermination du bénéfice imposable, sauf si le contribuable justifie ce dépassement par des circonstances exceptionnelles nécessaires pour l'exercice de son activité.

CURIOSITES JURIDIQUES

- Est condamné à 50 000 euros d'amende, la chaîne CNEWS, pour sa présentation malhonnête, peu rigoureuse et orientée d'un prétendu « classement des pays les plus sûrs », plaçant la France derrière le Mexique ;
- Le motard qui roulait à 240 km/h relaxé par le tribunal de Lorient : le compteur des motos des gendarmes n'est pas étalonné comme le sont les radars, on ne peut donc pas considérer que la vitesse (du prévenu) était supérieure de 50 km/h à la limite.