



**VOUS INFORME**

**RESTEZ AU COEUR  
DE L'ACTU !**



## **QUE RETENIR DU MOIS DE MAI ?**

### **FISCALITÉ**



#### **Le barème 2023 des indemnités forfaitaires de petits déplacements est publié**

Dans le cadre de l'application des dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations, l'administration prévoit, par mesure de simplification, un barème spécifique d'indemnisation des frais de petits déplacements en faveur des entreprises de travail temporaire, de travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle (BOSS-FP-1930 s.).

Ce barème particulier fixe les limites d'exonération des remboursements de frais de repas et de transport exposés par les salariés amenés à se déplacer de façon habituelle sur des sites extérieurs à l'entreprise.

L'indemnité de transport tient compte des distances parcourues aller et retour, multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de 4 chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'administration fiscale (soit pour 2023 un montant de 0,303 € au km). En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %. La distance parcourue est appréciée :

- pour les entreprises de travail temporaire, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur ;
- pour les entreprises de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou au lieu de rattachement du salarié défini par le contrat de travail (siège social ou établissement de rattachement) ;
- et pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou par rapport au lieu de rattachement prévu au contrat de travail (siège social ou établissement dont dépend le salarié).

L'option entre l'une ou l'autre de ces modalités doit être exercée annuellement pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les distances mentionnées dans le barème ci-après s'entendent de celles correspondant aux trajets aller et retour effectués quotidiennement entre le lieu de déplacement et le lieu fixé ci-dessus selon l'activité de l'entreprise. La distance à retenir est la distance kilométrique parcourue par la route pour se rendre sur le lieu du chantier.

Ce régime particulier d'indemnisation, non prévu par les dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles, constitue une mesure dérogatoire en faveur des entreprises qui ne prennent pas en charge, par ailleurs, le transport des salariés concernés.

Si elles se réfèrent à ce barème, ces entreprises n'ont pas à justifier du mode de transport utilisé et du montant des frais de transport réellement exposés par les salariés à l'occasion de leurs déplacements.

Attention, toutefois, l'exonération des sommes n'est admise que dans la mesure où elles ne pratiquent pas, sur la rémunération des intéressés, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels dont peuvent bénéficier certaines professions en application de l'article 9 de l'arrêté précité.

S'agissant des frais de transport, on signalera que les montants sont revalorisés à la suite de la publication de l'arrêté ECOE2307260A du 27-3-2023 (JO 7-4) fixant le barème kilométrique des dépenses relatives à l'utilisation d'un véhicule.

S'agissant des frais de repas, les nouveaux barèmes s'appliquent aux cotisations dues au titre des rémunérations versées depuis le 1er janvier 2023 et afférentes aux périodes d'emploi accomplies depuis cette date.

Trajet aller & retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne (1)	Repas pris hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier	Repas pris au restaurant
5 km et 10 km	3,00 €	9,90 €	20,20 €
10 km et 20 km	6,10 €	9,90 €	20,20 €
20 km et 30 km	9,10 €	9,90 €	20,20 €
30 km et 40 km	12,10 €	9,90 €	20,20 €
40 km et 50 km	15,20 €	9,90 €	20,20 €
50 km et 60 km	18,20 €	9,90 €	20,20 €
60 km et 70 km	21,20 €	9,90 €	20,20 €
70 km et 80 km	24,20 €	9,90 €	20,20 €
80 km et 90 km	27,30 €	9,90 €	20,20 €
90 km et 100 km	30,30 €	9,90 €	20,20 €

(1) Valeur par tranche de km = valeur de l'indemnité kilométrique fiscale pour un véhicule de 4 CV / 2 (0,606 € / 2) × nombre de km.



impots.gouv.fr

## Job d'été, travail étudiant, stage : comment déclarer ces revenus ?

Votre enfant est rattaché à votre foyer fiscal et travaille en parallèle de ses études ?

Qu'il s'agisse d'un stage, d'un emploi régulier ou d'un contrat occasionnel, savez-vous comment déclarer les revenus tirés de ces activités au moment de remplir votre déclaration et lesquels sont soumis à l'impôt ? On fait le point.

### A savoir

Si votre enfant est majeur, il peut choisir de déclarer lui-même ses revenus.

Les étudiants âgés de plus de 25 ans au 1er janvier de l'année d'imposition ont l'obligation de souscrire une déclaration personnelle de revenus. Ils ne peuvent plus être rattachés au foyer fiscal de leurs parents.

#### Les revenus tirés d'un job étudiant ou d'un job d'été

Les revenus tirés d'une activité salariée, exercée en parallèle des études ou durant les congés scolaires, ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir 25 ans ou moins au 1er janvier de l'année d'imposition et poursuivre des études
- le total des revenus ne doit pas dépasser la limite annuelle de trois fois le montant mensuel du Smic.

La fraction des revenus excédant cette limite est imposable et doit être déclarée.

### A savoir

Les salaires perçus par les apprentis munis d'un contrat d'apprentissage sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance, soit 19 744 € pour 2022. Vous devez donc déclarer seulement la partie du salaire (net imposable) supérieure à cette somme.

Cette disposition s'applique à l'apprenti personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge (article 81 bis du code général des impôts).

#### Les gratifications de stage

Les indemnités perçues par les étudiants qui effectuent des stages en entreprise sont normalement imposables.

Toutefois, le code général des impôts prévoit que les gratifications versées aux stagiaires pour un stage ou une période de formation en milieu professionnel sont exonérées, si elles ne dépassent pas le montant annuel du salaire minimum de croissance (voir le montant actuel du Smic).

Au-delà de cette limite, vos indemnités doivent être déclarées et sont imposables.

#### Les bourses et les allocations

Les bourses et les allocations sont imposables lorsque l'étudiant est assimilé à un salarié ou à un statut d'agent public :

- les bourses d'études allouées pour des travaux ou des recherches (notamment les allocations doctorales)
- les allocations d'année préparatoire et sommes versées par l'État aux étudiants d'une école administrative
- l'allocation pour la diversité dans la fonction publique.

#### Les bourses sur critères sociaux

Les bourses accordées par l'État et les collectivités locales sur critères sociaux sont exonérées d'impôt sur le revenu. Elles n'ont pas à être déclarées.

#### Les revenus non salariaux des étudiants

Les revenus non salariaux des étudiants, hors du cadre d'un contrat de travail (par exemple, ceux de l'étudiant micro-entrepreneur), sont imposables à l'impôt sur le revenu. Ils doivent être déclarés selon le régime fiscal de leur catégorie :

bénéfices industriels et commerciaux (BIC)  
ou bénéfices non commerciaux (BNC).

**SOCIAL**

**Contrôle Urssaf : des nouveautés**

Récemment, les modalités de réalisation des contrôles Urssaf ont été aménagées. Au titre des nouveautés, figurent le point de départ du délai de la majoration pour absence de mise en conformité et l'arrêt du décompte des majorations de retard complémentaires.

### **Focus sur le point de départ du délai de la majoration pour absence de mise en conformité**

Dans le cadre d'un contrôle en matière de cotisations et contributions sociales, s'il est constaté que l'employeur ne s'est pas mis en conformité avec les observations notifiées par l'Urssaf lors d'un précédent contrôle, il s'expose à une majoration de 10 % du montant du redressement.

Cette majoration s'applique dès lors que les observations non respectées ont été notifiées moins de 6 ans avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes obligations.

Désormais, il est prévu que ce délai de 6 ans court, selon le cas, à compter :

- soit de la date de la mise en demeure ;
- soit de la date de réception des observations ne conduisant pas à redressement, mais appelant la personne contrôlée à une mise en conformité en vue des périodes postérieures aux exercices contrôlés.

Ces précisions s'appliquent depuis le 14 avril 2023.

### **Focus sur l'arrêt du décompte des majorations de retard complémentaires**

Lorsque l'employeur ne paye pas ses cotisations dans les délais légaux, il s'expose à l'application d'une majoration de retard égale à 5 % du montant des cotisations non réglées à la date prévue.

À cette majoration s'ajoute une majoration complémentaire de 0,2 % du montant des cotisations dues, par mois ou fraction de mois écoulé à compter de la date d'exigibilité des cotisations.

Désormais, il est prévu que cette majoration complémentaire n'est pas due pour la période comprise entre la date de la fin de la période contradictoire et celle de l'envoi de la mise en demeure, dès lors que cet envoi est réalisé plus de 2 mois après la fin de la période contradictoire.

En revanche, cet arrêt de décompte ne s'applique pas si l'employeur fait l'objet, au titre de la période contrôlée, d'une pénalité ou d'une majoration pour absence de mise en conformité, travail dissimulé, abus de droit ou obstacle à contrôle.

Pour les employeurs relevant du régime général, cette précision s'applique aux contrôles engagés par les Urssaf depuis le 1er mai 2023.

Pour les employeurs relevant du régime agricole, ce délai s'appliquera à compter d'une date fixée par arrêté, et au plus tard au 1er janvier 2024



## **Canicule : Gérer les conditions de travail**

L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a consacré tout un dossier à la prévention des risques liés à la chaleur. Un dossier qui peut s'avérer utile pour anticiper la période estivale 2023...

Voici donc quelques rappels utiles afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs concernés :

- vérifier quotidiennement le niveau de vigilance « canicule », afin d'anticiper les mesures à prendre ;
- aménager les horaires de travail et privilégier les heures les moins chaudes de la journée ;
- limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible ;
- augmenter la fréquence des pauses, dans des lieux frais à proximité du lieu de travail et équipés de source d'eau potable ;
- limiter ou reporter le travail physique ;
- éviter le travail isolé, pour permettre une vigilance mutuelle des salariés ;
- considérer chaque salarié selon ses spécificités éventuelles (grossesse, maladie, handicap, etc.) et faire appel au médecin du travail pour les recommandations utiles ;
- mettre à disposition des vêtements ou équipements de protection adaptés : vêtements de travail de couleur claire permettant l'évaporation de la sueur, couvre-chef en cas de travail en extérieur et d'exposition prolongée au soleil, équipements de protection individuelle adaptés réduisant l'inconfort thermique, etc.

L'INRS rappelle également qu'il est indispensable d'informer les salariés sur les risques liés à la chaleur et de les former aux signes d'alerte du coup de chaleur :

- céphalées, nausées, hyperthermie ;
- crampes dans les jambes et dans l'abdomen ;
- épuisement et déshydratation ;
- pouls rapide, malaise, etc.

Des salariés doivent en outre être formés aux mesures de premiers secours et, à ce titre,

l'INRS conseille aux employeurs de solliciter les services de prévention et de santé au travail pour former les sauveteurs secouristes du travail.

Pour rappel, l'exposition aux risques liés à la chaleur doit être évaluée et consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

## ÉCONOMIE



### Le crédit-bail mobilier

Lors de l'acquisition de matériel, la question du financement se pose inévitablement. Longtemps décrié en raison de son coût, le crédit-bail s'installe progressivement comme une véritable alternative au crédit classique.

Ouvert à toutes les entreprises (TPE, PME, ETI...) et quelle que soit leur structure juridique, le crédit-bail (ou leasing) est un contrat de location d'un bien, conclu entre un bailleur (un établissement financier, propriétaire du bien) et l'entreprise. Généralement assorti d'une option d'achat, le crédit bailleur (établissement de crédit qui octroie le crédit-bail) vous offre la possibilité de devenir propriétaire du bien au terme du contrat.

#### Quels sont les biens concernés ?

Véhicule, machine-outil, bien d'équipement, neuf ou d'occasion, vous pouvez financer en crédit-bail un grand nombre de biens à usage professionnel dès lors qu'ils possèdent un numéro d'identification. En revanche, les crédits bailleurs seront réticents à financer du matériel spécifique, qui sera difficile à revendre en cas de défaillance du client.

#### Comment ça marche ?

Contrairement à l'emprunt classique, les matériels peuvent être financés à 100 % de leur montant TTC en crédit-bail et ne figurent pas à l'actif du bilan. L'endettement de votre entreprise est donc artificiellement allégé. Les loyers versés sont considérés comme une charge classique déductible de votre résultat imposable. Ils seront soit constants, à paliers, dégressifs ou saisonniers. Par ailleurs, c'est le bailleur qui préfinance la TVA. Elle est lissée sur toute la durée du contrat. Lors de la mise en place de ce dernier, les cautions et garanties complémentaires sont rarement exigées (le bailleur reste propriétaire du bien sur toute la durée). À la fin du contrat, vous pourrez acheter le bien en levant l'option d'achat (paiement d'un dernier loyer) ou le restituer au bailleur.

#### À quel coût ?

Pour le déterminer, il faut additionner les frais de dossier, les frais de prise de garantie et le dépôt de garantie, le premier loyer majoré en hors taxes, tous les loyers hors taxes, la valeur de rachat finale, les assurances et soustraire la restitution du dépôt de garantie. Le coût d'un crédit-bail peut être plus élevé qu'un crédit classique, cela dépendra du dépôt de garantie restituable en fin de contrat, du premier loyer majoré et de l'option finale d'achat.



### Prêt Garanti par l'État : où en êtes-vous aujourd'hui ?

Le Prêt Garanti par l'État (PGE) a été mis en place pour apporter la trésorerie nécessaire aux professionnels impactés par les mesures prises lors de la crise de la Covid-19. Calqué sur les mêmes principes pour faire face aux conséquences économiques de la guerre en Ukraine, un PGE Résilience a été créé en 2022.

Ce nouveau PGE était cumulable avec le PGE Covid-19. Certaines entreprises ont alors emprunté jusqu'à 40 % de leur chiffre d'affaires annuel en cumulant le PGE Covid-19 (25 %) et le PGE Résilience (15 %).

Lors de la demande de mise en place du ou des PGE, aucun remboursement n'était exigé la première année. Mais en fin d'année dernière, plusieurs options se sont présentées aux entreprises concernées :

- Rembourser immédiatement et intégralement le prêt sans frais.
- Décaler d'un an supplémentaire la date de démarrage de la période d'amortissement du prêt.
- Ou fixer la durée de la période d'amortissement (de 1 à 5 ans maximum).

Bien que découlant d'un dispositif de l'État, le PGE est un prêt d'une banque, ce n'est pas un prêt de l'État. S'agissant des taux bancaires, les petites et moyennes entreprises qui ont souhaité étaler le remboursement de leurs PGE ont pu, sauf exception, bénéficier de taux compris entre 1 % et 2,5 % en fonction du nombre d'années de remboursement.

Selon votre situation et les choix que vous avez faits, votre ou vos PGE sont soit :

- Totalement remboursés et votre activité a repris un cours presque normal. Cet épisode passé, l'octroi d'un PGE, même remboursé rapidement en sortie de crise, peut être l'occasion de remettre à plat vos différents besoins de trésorerie en période de croisière ou en période de crise. Cette analyse et les décisions qui en découlent seront à même de renforcer la résilience de votre entreprise (Cf. GPG n° 64).
- Encore en phase de décalage (le remboursement n'a pas commencé). Dans ce cas, l'analyse doit porter sur vos facultés à rembourser cet emprunt : faut-il rembourser par anticipation, en totalité ou en partie ? Quelle durée d'amortissement faut-il choisir ? Plus largement, ces questions vous permettront une prise de recul sur l'endettement global de votre entreprise (capitaux restant dus, durée des emprunts et montant des échéances) et sur votre politique de financement et d'investissement.
- Déjà en cours d'amortissement. L'analyse de votre endettement a donc été faite. Si

ce n'est pas le cas, il n'est jamais trop tard pour bien faire, mais les marges de manœuvre pour discuter avec votre banquier et ajuster vos échéances seront réduites.

Le PGE, qui a accompagné de nombreuses sociétés depuis 2020, a été un révélateur de l'état de santé des trésoreries des entreprises. Presque inutile pour certaines, dont la trésorerie de précaution était suffisante, à indispensable à la survie économique pour d'autres. Avec ou sans Prêt Garanti par l'État, le bon calibrage de vos besoins en trésorerie doit être une « Priorité pour la Gestion de votre Entreprise », une PGE quoi !

**Midi-Pyrénées Expertise**

05.62.57.72.80

[www.expertisempe.fr](http://www.expertisempe.fr)