N°10 | 03/2024

LETTRE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE

L'ACTUALITÉ DES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

orcom

www.orcom.fr

BRÈVES

DIRIGEANTS BÉNÉVOLES D'ASSOCIATIONS : BÉNÉFICIEZ D'UNE RÉDUCTION D'IMPÔT SUR LE REVENU

Vous êtes dirigeant bénévole d'une association d'intérêt général à but non lucratif et vous avez engagé des dépenses dans le cadre de votre activité associative, nous vous rappelons que vous pouvez abandonner vos frais et bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu.

Quelques rappels :

- Vous devez agir gratuitement et intervenir pour le compte de l'association, c'est-à-dire participer, sans contrepartie, ni aucune rémunération, en espèce ou en nature, à l'animation ou au fonctionnement de l'association.
- Chaque pièce justificative doit mentionner précisément l'objet de la dépense ou du déplacement. L'abandon du remboursement des frais engagés doit donner lieu à une déclaration écrite de votre part. Cette renonciation peut prendre la forme d'une mention explicite que vous pouvez rédiger sur la note de frais.
- Ces frais doivent être enregistrés dans la comptabilité de l'association qui doit conserver les justificatifs des frais et la déclaration de renonciation au remboursement de ses frais par le bénévole.

Nouveauté :

Si vous ne pouvez pas justifier vos dépenses liées à l'utilisation de votre véhicule personnel pour l'activité associative, vos frais sont désormais évalués en fonction du barème kilométrique applicable aux déplacements professionnels des salariés.

Le nouveau barème s'applique à l'imposition des revenus perçus depuis le 1er janvier 2022. Le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles diffère selon le type de véhicule.

Exemple pour les véhicules automobiles : (il existe un barème spécifique pour les motocyclettes et cyclomoteurs) :

Tableau - tarif applicable aux automobiles

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000km
3 CV et moins	d*0,529	(d*0,316)+1065	d*0,370
4 CV	d*0,606	(d*0,340)+1330	d*0,407
5 Cv	d*0,636	(d*0,357)+1395	d*0,427
6 CV	d*0,665	(d*0,374)+1457	d*0,447
7 CV et plus	d*0,697	(d*0,394)+1515	d*0,470

d représente la distance parcourue en kilomètres

ZOOM SUR

CRÉATION D'UNE NOUVELLE OBLIGATION
POUR LES EMPLOYEURS DE MOINS DE 50 SALARIÉS

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2024, la loi met en place une obligation nouvelle pour les employeurs de plus de 11 salariés, celle de mettre en place un dispositif de partage des bénéfices. L'article 3 bis de la loi vise expressément les entités du secteur social et solidaire, notamment les fondations et associations, qui entrent alors dans le périmètre de l'obligation.

Ainsi, ces structures seront dans l'obligation de mettre en place un dispositif d'épargne salariale dès lors qu'elles réalisent un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs. Ainsi, le résultat des exercices 2022, 2023 et 2024 sera examiné pour déclencher, le cas échéant, une obligation de partage de la valeur au cours de l'exercice 2025.

À compter du 1er janvier 2025, les employeurs concernés devront alors obligatoirement mettre en place au moins l'un des dispositifs suivants :

- Participation nouvelle formule ;
- Intéressement ;
- Abondement d'un plan d'épargne salariale ;
- Versement d'une prime de partage de la valeur.

Nous souhaitions confirmer que les employeurs ayant déjà mis en œuvre l'un des dispositifs précités au titre de l'exercice concerné sont, dès lors, réputés avoir satisfait à cette nouvelle obligation si le dispositif est encore valide en 2025.

AMÉNAGEMENTS DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE DÉJÀ EXISTANTS

La loi vient également faire des aménagements pour les dispositifs d'épargne salariale déjà existants :

CONCERNANT L'INTÉRESSEMENT

Possibilité de prévoir dans l'accord le versement d'avances en cours d'exercice sur les sommes dues au titre de ce dispositif. Le décret sur les informations reste à paraitre pour connaitre le régime complet (bénéficiaires et délais).

Possibilité de favoriser dans l'accord les bas salaires en fixant un salaire plancher, un salaire plafond voire les deux pour servir de base à la répartition individuelle lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires.

CONCERNANT LA PARTICIPATION

Nouvelle obligation pour les employeurs d'au moins 50 salariés. L'employeur doit mettre en place une négociation obligatoire sur la définition de la notion « d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal ».

Mesure expérimentale sur 5 ans pour les employeurs de moins de 50 salariés La loi offre la possibilité nouvelle de définir une formule de calcul qui soit défavorable aux salariés pour les entreprises qui mettent en place volontairement le dispositif.

CONCERNANT L'ÉPARGNE SALARIALE

Obligation pour les plans d'épargne salariale ou retraite de proposer un fonds écologique ou socialement responsable dès le 1er juillet 2024. L'application de cette disposition est conditionnée à la publication d'un décret précisant la liste des labels, leurs critères et modalités de délivrance.

Simplification de la révision de certains Plan d'Epargne Interentreprises (PEI).

ZOOM SUR

MODIFICATION DU RÉGIME DE LA PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

La prime partage de la valeur n'a pas été totalement réformée, la principale modification réside dans la prolongation du régime fiscal de faveur jusqu'au 31 décembre 2026 pour les salariés appartenant à une entité de moins de 50 salariés. Il est toujours nécessaire qu'elle soit formalisée par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation de son Comité Social et Économique (CSE), le cas échéant.

L'employeur a toujours le choix du montant de la prime, des critères de modulation de celle-ci et du cumul (rémunération, classification, ancienneté, durée du travail, durée de présence dans l'année).

La limite globale d'exonération est toujours la même. Pour rappel, la limite est de 3 000 € ou 6 000 € en présence d'un accord d'intéressement au sein de la structure.

Depuis le 1er décembre 2023, date d'application de la loi, cette dernière permet de **verser deux PPV par année civile**. L'intérêt de cette mesure est de permettre l'octroi d'un montant différent à des bénéficiaires eux-mêmes différents en fonction de critères d'attribution et de modulation possiblement distincts.

Le législateur laisse également la possibilité à l'employeur du versement en une ou plusieurs fois en instaurant, toutefois, une limite qui ne peut excéder un versement par trimestre soit au maximum quatre versements par année civile.

La seconde nouveauté réside dans la **possible affectation de la PPV, par le salarié, à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise permettant l'exonération de l'impôt sur le revenu pour toutes les entreprises quel qu'en soit l'effectif**. Le législateur poursuit en autorisant l'abondement par l'employeur en cas d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale ou de retraite.

Attention : le délai d'information du salarié et d'affectation des sommes issues de la PPV doit encore être défini par décret.

En pratique, l'employeur informera le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées au titre de ces primes et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation.

Le + ORCOM

Les équipes d'ORCOM demeurent à votre entière disposition afin de procéder à une analyse approfondie de l'application de ces règlements au sein de votre organisation.

ÉPARGNE SALARIALE : ÉCLAIRAGE SUR LA LOI PARTAGE DE LA VALEUR

Le 10 février 2023 était conclu l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise entre les partenaires sociaux. C'est sur la base de ce premier texte qu'a été construit le projet de loi relatif au partage de la valeur en entreprise présenté le 24 mai 2023 par Bruno Le Maire en conseil des ministres.

Au final, la loi définitive a été promulguée le 29 novembre dernier et elle est parue au journal officiel le 30 novembre 2023. Cette dernière porte ainsi transposition de manière fidèle mais non intégralement l'accord interprofessionnel signé début 2023.

La loi répond à 4 objectifs principaux : le renforcement du dialogue social, faciliter la généralisation des dispositifs d'épargne salariale, la simplification de la mise en place de certains dispositifs et le développement de l'actionnariat salarié.

POUR VOUS ACCOMPAGNER

ANTICIPER LES MUTATIONS AVEC NOS OFFRES **CONSEIL DÉDIÉES**

CPOM

Diagnostic
Négociation
Pilotage
Suivi

PROCESSUS BUDGÉTAIRES ET FINANCIERS

Budget / EPRD
Comptes administratifs / ERRD
Mise en place PPI / PPF
Suivi et reportings

FORMATIONS

Spécificités comptables
Analyse financière
PPI / PPF
Budget / comptes administratifs
EPRD / ERRD

Négociation des frais de siège & création d'un siège social | Stratégie immobilière & mécénat : Fonds de dotation | Création société coopérative | DAF externalisée | Fiscalité : TVA en ESAT

Anticiper les mutations avec nos offres conseil dédiés : CPOM, processus budgétaires et financiers, formations. Nos équipes du pôle Social et Médico-social vous accompagnent dans la négociation des frais de siège et création d'un siège social, la stratégie immobilière et mécénat, la création de société coopérative, le DAF externalisé et la fiscalité.

Retrouvez toutes nos offres conseil sur www.orcom.fr

ORLÉANS | PARIS | BLOIS | TOURS | MONTARGIS | VILLEMANDEUR | SULLY-SUR-LOIRE | CHARTRES | FONTAINEBLEAU | MELUN-SÉNART | BESANÇON | DIJON | AGEN | HAUTS-DE-FRANCE | SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES | CAHORS | NANTES | VANNES | LORIENT | QUIMPER | BREST | MORLAIX | ROSTRENEN - CARHAIX | GOURIN | REDON | LA ROCHE SUR YON | LOCMINÉ | CHEMILLÉ | HENNEBONT | MONTGERON | CAYENNE | REMIRE MONTJOLY | REMIREMONT | SAINT DIÉ | CHARMES | EPINAL | NANCY | INTERNATIONAL | NEW YORK | MIAMI | BOSTON | SAN FRANCISCO | LOS ANGELES | SHANGHAI | PÉKIN | HONG KONG | CANTON | LONDRES