



Le saviez-vous ?

1- Facturation électronique : nouveau calendrier de déploiement

Un communiqué de presse du 28 juillet 2023 annonçait le report de la généralisation de la facturation électronique et de la transmission des données de transaction (e-invoicing et e-reporting) sans pour autant en préciser le calendrier.

La loi de finances pour 2024 définit le nouveau calendrier d'entrée en vigueur comme suit :

- Obligation d'émettre des factures électroniques à compter du 1er septembre 2026 pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire ;
- **Toutes** les entreprises devront être en capacité de réceptionner les factures électroniques dès le 1^{er} septembre 2026 ;
- Obligation d'émettre des factures électroniques à compter du 1er septembre 2027 pour les petites et moyennes entreprises et les microentreprises.

Dans les deux cas, compte tenu de l'enjeu pour les entreprises, les dates d'entrée en vigueur pourront être ajustées d'un trimestre, afin d'assurer un déploiement fiabilisé.

Toutes les entreprises, y compris les PME et TPE, **devront donc à terme être en mesure de recevoir et d'émettre des factures au format électronique.**

2- Suppression progressive de la CVAE

Le taux d'imposition maximal de CVAE, fixé à 0,375 % pour la CVAE due au titre de 2023, est ramené progressivement à 0,28 % pour la CVAE due au titre de 2024, puis à 0,19 % pour la CVAE due au titre de 2025 et à 0,09 % pour la CVAE due au titre de 2026.

Précisions :

- Pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 500 000 €, le taux d'imposition est nul ;
- Pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est au moins égal à 500 000 € sans excéder 50 M€, le taux d'imposition varie en fonction du chiffre d'affaires.

Inchangés pour le calcul du solde de CVAE 2023 à liquider en mai 2024 (colonne CVAE 2023), les nouveaux taux sont les suivants (*colonnes CVAE 2024, 2025 et 2026*).

BARÈME DE LA CVAE				
Montant du chiffre d'affaire (CA) HT	Taux d'imposition			
	CVAE 2023	CVAE 2024	CVAE 2025	CVAE 2026
< 500 000 €	0%	0%	0%	0%
500 000 € ≤ CA ≤ 3 000 000 €	$\frac{[0,125 \% \times (CA - 500\,000\,€)]}{2\,500\,000\,€}$	$\frac{[0,094 \% \times (CA - 500\,000\,€)]}{2\,500\,000\,€}$	$\frac{[0,063 \% \times (CA - 500\,000\,€)]}{2\,500\,000\,€}$	$\frac{[0,031 \% \times (CA - 500\,000\,€)]}{2\,500\,000\,€}$
3 000 000 € ≤ CA ≤ 10 000 000 €	$\frac{[0,225 \% \times (CA - 3\,000\,000\,€)]}{7\,000\,000\,€} + 0,125 \%$	$\frac{[0,169 \% \times (CA - 3\,000\,000\,€)]}{7\,000\,000\,€} + 0,094 \%$	$\frac{[0,113 \% \times (CA - 3\,000\,000\,€)]}{7\,000\,000\,€} + 0,063 \%$	$\frac{[0,056 \% \times (CA - 3\,000\,000\,€)]}{7\,000\,000\,€} + 0,031 \%$
10 000 000 € ≤ CA ≤ 50 000 000 €	$\frac{[0,025 \% \times (CA - 10\,000\,000\,€)]}{40\,000\,000\,€} + 0,35 \%$	$\frac{[0,019 \% \times (CA - 10\,000\,000\,€)]}{40\,000\,000\,€} + 0,263 \%$	$\frac{[0,013 \% \times (CA - 10\,000\,000\,€)]}{40\,000\,000\,€} + 0,175 \%$	$\frac{[0,006 \% \times (CA - 10\,000\,000\,€)]}{40\,000\,000\,€} + 0,087 \%$
> 50 000 000 €	0,375 %	0,28 %	0,19 %	0,09 %

3- Jurisprudences récentes

Obligation de sécurité

La Cour de cassation rappelle dans son arrêt du 15 novembre 2023, que l'employeur doit respecter son obligation légale de sécurité en prenant les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, une éventuelle faute d'imprudence du salarié ne dispense pas le juge de vérifier si ces mesures ont effectivement été prises.

Utilisation de sa carte carburant à des fins personnelles

La Cour de cassation rappelle, dans son arrêt du 8 novembre 2023, qu'en cas d'utilisation par un salarié d'une carte carburant professionnelle pour régler des dépenses personnelles constitue une faute même si l'employeur ne lui avait pas notifié les règles d'utilisation de cette carte carburant, ou trop tardivement pour qu'elles lui soient opposables.

Objectifs fixé unilatéralement : l'employeur doit prouver qu'ils sont réalisables au regard de sa politique commerciale

La Cour de cassation rappelle, dans son arrêt du 15 novembre 2023, que lorsque des objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. Dans cette affaire, la Cour de cassation conclut que c'est à l'employeur de rapporter la preuve que les objectifs fixés unilatéralement étaient réalisables.

Preuve des faits fautifs et production par l'employeur de photographies issues d'un compte Messenger

Le 4 octobre 2023, aux termes de deux arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé qu'un employeur pouvait, sous certaines conditions, produire des photographies récupérées sur un groupe privé de discussion Messenger afin de démontrer la réalité des faits fautifs ayant conduit au licenciement d'une salariée.

La Cour de cassation rappelle ainsi les règles visant à assurer un équilibre entre :

- D'une part, le respect de la vie privée des salariées,
- D'autre part, l'exercice par l'employeur de son droit à la preuve afin d'assurer la défense légitime de ses intérêts.

Licenciement concomitant à la dénonciation d'un harcèlement : de nouvelles précisions bienvenues sur le régime probatoire

Dans un arrêt du 18 octobre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le licenciement concomitant à la dénonciation d'un harcèlement n'est pas automatiquement frappé de nullité. Par ailleurs, la haute juridiction précise le régime probatoire applicable en l'absence de référence à la dénonciation du harcèlement dans la lettre de licenciement.

Décision préjudicielle de la CJUE sur le report des congés payés non pris en cas de maladie

Saisie de plusieurs questions préjudicielles par le Conseil de prud'hommes d'Agen, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est prononcée, le 9 novembre 2023, sur la question du report du droit à congés payés des salariés placés en arrêt-maladie.

Cette décision de la CJUE était très attendue à la suite des arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation, dans lesquels la Haute Cour écartait le droit français au profit du droit européen en matière de congés payés.

La CJUE a été amenée à répondre aux 3 questions suivantes pour lesquelles le Code du travail français n'apporte pas de réponse :

- la directive 2003/88 sur les congés payés s'applique-t-elle dans les rapports entre un organisme privé disposant d'une délégation de service public et ses salariés ?
- quelle est la durée de report raisonnable des congés payés acquis ?
- un délai de report illimité à défaut de disposition nationale, réglementaire conventionnelle encadrant ledit report n'est-il pas contraire au droit de l'Union ?

S'agissant de la première question, la CJUE répond par l'affirmative, la circonstance que l'employeur soit une entreprise privée titulaire d'une délégation de service public, étant indifférente.

S'agissant des deux autres questions, la CJUE laisse le soin à l'Etat français de définir la durée de report raisonnable des congés payés non pris en cas de maladie et la limitation du droit au report des congés non pris, tout en précisant qu'une législation ou une pratique nationale pouvait faire droit aux demandes de congé annuel payé introduites moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives.

De plus et par une décision du 15 novembre 2023 (n° 23-14.806), la Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel deux QPC portant sur la conformité des articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du Code du travail faisant obstacle à l'acquisition de congés payés pendant les arrêts maladie d'origine non professionnelle.

Le Conseil constitutionnel se prononcera donc prochainement sur le sujet.

Par ailleurs, lors du Conseil des ministres qui s'est tenu le 15 novembre 2023, le gouvernement a présenté un projet de loi « *portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole* ».

Le porte-parole du gouvernement indique que ce projet de loi pourrait être un vecteur pour la mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de congés payés, par voie d'amendement, ce que la Première Ministre a confirmé