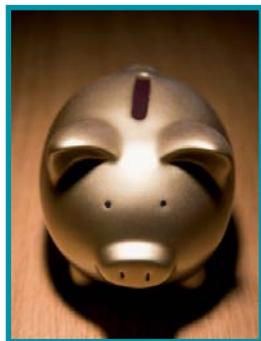


Le crédit d'impôt, pour la compétitivité et l'emploi



L'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2012 du 29 décembre dernier a instauré un crédit d'impôt appelé CICE pour faire suite au Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi du 6 novembre 2012. Ce crédit d'impôt a pour objet d'améliorer la compétitivité des entreprises et de leur permettre de réaliser des efforts dans le domaine de l'investissement, de la recherche, de l'innovation, de la formation, du recrutement, etc. Il équivaut en fait à un allègement différé des cotisations salariales sous conditions de respecter certains engagements.

Qui est concerné ?

Le CICE s'adresse à toute entreprise qui emploie des salariés quel que soit le secteur d'activité, le mode d'exploitation (individuel, société) et le régime fiscal (impôt sur le revenu ou impôt société).

A noter que peuvent y avoir droit les entreprises dont le bénéfice est transitoirement exonéré en vertu de certains dispositifs d'aménagement du territoire (zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale) ou celles qui sont exonérées au titre d'entreprises nouvelles.

Quelles rémunérations ?

Ce crédit d'impôt s'applique aux rémunérations (salaires bruts, indemnités, primes, avantages en nature ou en argent) versées à partir du 1er janvier 2013 qui ne dépassent pas 2,5 Smic annuels par salarié soit 42 906 € pour l'année 2013 (9,43€ X 35h X 52 semaines X 2,5). Pour un salarié qui effectue de façon permanente 39 heures hebdomadaire, le seuil sera de 47 810 €. Pour un employé à temps partiel, le seuil sera apprécié au prorata : par exemple, s'il effectue 20 heures par semaine, le seuil ne pas dépasser sera de 24 518 € (9,43€ X 20h X 52 semaines X 2,5). La même règle de proratisation s'applique pour les saisonniers.

Aucun droit au CICE ne sera ouvert pour les rémunérations supérieures au plafond même pour la part inférieure au seuil.

Quel est le montant du crédit ?

Le crédit est de 4% en 2013 de la rémunération réellement versée à chaque salarié qui ne dépasse pas le seuil des 2,5 fois le Smic annuel (voir ci-dessus). Ce taux sera porté à 6% dès 2014.

Le CICE peut se cumuler avec le dispositif « Fillon », les exonérations des travailleurs occasionnels et le forfait pour heures supplémentaires (pour les entreprises de moins de 20 salariés).

Ce crédit se calcule à l'année civile sans tenir compte de la date de clôture de l'exercice comptable. Ainsi, pour les entreprises qui clôturent en cours d'année 2013, l'exploitant devra attendre fin 2014 pour bénéficier du CICE.

Exemple : Mr DUBOIS, pharmacien, emploie 3 salariés. Corinne, pharmacienne assistante

39h/semaine, perçoit un salaire brut annuel de 54 620 €, David et Stéphanie, préparateurs 35h/semaine, ont une rémunération brute annuelle respectivement de 33 502 € et de 29 618 €.

Mr DUBOIS pourra prétendre au CICE pour ses deux préparateurs mais pas pour Corinne dont la rémunération dépasse le plafond des 2,5 Smic (en l'occurrence 47 810 €). Calcul du CICE pour David = 33 502€ X 4% = 1 340€

Calcul du CICE pour Stéphanie = 29 618 X 4% = 1 185 €

Soit un crédit d'impôt de 2 525 € au titre des rémunérations 2013.

Comment déclarer ?

Les obligations déclaratives sont identiques à celles applicables en matière de réduction ou crédit d'impôt à savoir :

- Pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu (IR) : elles doivent déposer en même temps que leur liasse fiscale (pour rappel : la date limite de dépôt est le 1er jour ouvré qui suit le 1er mai), leur déclaration CICE. Le montant estimé du CICE devra être par ailleurs reporté sur la déclaration de revenus 2042.

- Pour les entreprises soumises à l'impôt société (IS) : elles devront déclarer le CICE au moment du dépôt de leur relevé de solde 2572 (le 15 janvier 2014 pour un exercice clos le 30 septembre 2013 ou le 15 avril 2014 pour un exercice clos le 31 décembre 2013 par exemple).

Par ailleurs, l'URSSAF a précisé comment doivent être déclarés les salaires sur les bordereaux de cotisations pour pouvoir bénéficier du CICE. Ainsi, une ligne intitulée "crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" (CTP400) a été créée. Dans cette case, le chef d'entreprise devra reporter le montant de la masse salariale éligible au CICE avec la mention de l'effectif concerné par le dispositif.

Comment le CICE est-il remboursé ?

Ce crédit d'impôt viendra en déduction du montant de l'impôt à payer (IS ou IR). En cas d'excédent, il sera imputable sur l'impôt dû au titre des 3 années suivantes. S'il existe un reliquat à l'issue de cette période, le solde sera restitué par le Trésor Public.



Toutefois, les entreprises en difficulté qui font l'objet d'une procédure (conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) auront la possibilité de se faire restituer la totalité du CICE dès 2014. Il en sera de même pour les entreprises nouvelles ou les jeunes entreprises innovantes.

Par ailleurs, afin d'améliorer la trésorerie des entreprises, le CICE, calculé en anticipé, peut faire l'objet d'une cession auprès d'une banque dès maintenant à raison d'une seule cession par année civile.

Exemple : l'entreprise DUPOND emploie 5 salariés à temps complet 35 heures dont la rémunération annuelle est égale à environ 40 000 € brut par salarié (soit en dessous du seuil des 2,5 Smic annuel). Le CICE est ainsi estimé à 8 000 € (40 000€ X 5 salariés X 4%). Mr DUPOND peut donc céder à sa banque tout ou partie de ce CICE. Ainsi, s'il cède 6 000 €, le Trésor Public lui déduira le solde soit 2 000 € de son impôt sur le revenu (ou de son impôt société) en 2014.

Quelles sont les obligations ?

Le but du CICE est d'améliorer la compétitivité des entreprises via des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation de formation, de recrutement, de conquête de nouveaux marchés ou tout simplement pour reconstituer un fonds de roulement.

Le chef d'entreprise devra donc retracer dans ses comptes annuels l'utilisation de crédit d'impôt en fonction des objectifs qu'il aura défini au préalable.

En tout état de cause, le CICE ne pourra servir à financer une hausse de la part des bénéfices distribués ni à augmenter les rémunérations des dirigeants. ■