GÉRER POUR GAGNER

LE MAGAZINE DE VOTRE RÉUSSITE

NOV. DÉC. JANV. 2023/2024

#72

Une publication Cerfrance

agriculture

En immersion

Le travail en famille

Zoom sur

Les statuts sociaux au sein d'une entreprise familiale

Les éléments clés

La filière de la betterave sucrière

Mémo de l'entrepreneur

Êtes-vous concerné par l'IFI ?

CERFRANCE

Le Réseau Cerfrance s'engage pour l'environnement

et choisit pour ses magazines :

- Une impression sur papier certifié 100 % PEFC
- Un paquetage avec bandes en papier (sans plastique)
- Un conditionnement sous box palette
- Une utilisation d'un film protecteur biodégradable
- Aucun produit étiqueté « toxique »

© AdobeStock / Conception graphique : Les P'tits Papiers

PEFC 10-31-3162 | ISO 14001 et ISO 9001 | IMPRIM'VERT® | PSO ISO 12647-2

Édito

Chère lectrice, Cher lecteur,

Vous vous reconnaîtrez peut-être dans le thème du dossier de ce nouveau numéro de Gérer pour Gagner. Le travail en famille est un modèle courant en France, présent dans beaucoup d'entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. Et pour cause ! Il comprend de nombreux avantages : la confiance, l'entraide naturelle, l'implication dans la réussite et le développement de l'entreprise... Tout semble plus facile, et à cela s'ajoute une proximité géographique, souvent très appréciable pour garder des liens forts.

Cependant, les entreprises gérées en famille peuvent également présenter des inconvénients, tels qu'une dégradation de la qualité des relations, des sentiments d'injustice ou d'inégalité. Dans un monde où le contexte économique est tendu, l'équilibre familial et le soutien de ses proches sont des moteurs indispensables à la réussite, qu'il faut préserver à tout prix.

Pour mener à bien une affaire familiale et éviter les déconvenues, faites-vous accompagner par votre conseiller Cerfrance. Les conseils d'un expert extérieur, tant sur les sujets juridiques qu'organisationnels, vous permettront de vous poser les bonnes questions en amont, pour partir du bon pied dans une aventure familiale où chaque membre trouvera sa place en fonction de ses compétences et de ses aspirations.

L'objectif étant que les liens familiaux restent un atout et ne deviennent pas une contrainte !

Benoît Hureau

Président du Conseil National du Réseau Cerfrance

Sommaire

4 Ça vient de sortir
Brèves réglementaires

I DOSSIER

5 En immersion
Travailler et s'épanouir en famille

6 Reportage
Au GAEC du Goutay, le travail en famille a bon goût !

9 L'œil de l'expert
En famille, trouver le juste équilibre entre égalité et équité

10 Zoom sur
Les statuts sociaux au sein d'une entreprise familiale

12 À la pointe
Travail en famille : une question d'organisation

13 Demain, c'est maintenant
Entreprise familiale : dès sa création, pensez à sa transmission !

I DATAS

14 Les éléments clés
La filière de la betterave sucrière

16 L'essentiel en chiffres
Veille économique

I PRATIQUE

18 Retour d'expérience
GAEC La Pomarède : diversification à tous les étages

20 La règle de 3
3 raisons de salarier son « ado » pendant les vacances scolaires

22 Mémo de l'entrepreneur
Êtes-vous concerné par l'IFI ?

23 Point doc
Procédure d'embauche d'un salarié étranger résidant en France

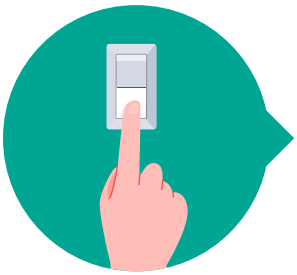
Éditeur : Conseil National du Réseau Cerfrance
Association loi 1901 - Siège social : 18 rue de l'Armorique
75 015 Paris - Tél. 01 56 54 28 28
N° CPPAP - 1023 G 88449 - Tiré à 48 768 exemplaires
ISSN 1950-7992 - Ce numéro comporte 24 pages.
Parution trimestrielle : nov. déc. janv. 2023/2024
Prix du n° : 2,50 € TTC - Dépôt légal à parution
Abonnement annuel : 4 numéros : 10 € TTC
Service abonnement - Tél. 01 56 54 28 28
ou www.cerfrance.fr
Directeur de la publication : Benoît Hureau
Directrice de la rédaction : Stéphanie Bohn
Rédactrice en chef : Elsa Philippe
Comité de rédaction composé de collaborateurs du Réseau Cerfrance : Élodie Boutbien (Côtes d'Armor), Anne Bras (Bretagne), Régis Campion (Bretagne), Nicolas Cayzeele (Seine Normandie), Christelle Dupin-Rappart (Méditerranée), Sandrine Jean (Haute-Loire), Thierry Lemaître (Champagne, Nord-Est, Île-de-France), Jacques Mathé (Poitou-Charentes), Emmanuelle Parou (Centre-Limousin), Elsa Philippe (Paris), Aline Thopart (Loire-Atlantique).
Conception - réalisation : Dixxit - 32 Rue Étienne Marcel, 75002 Paris - Tél. 01 78 16 06 00 - Courriel : contact@dixxit.fr
Photographies : Alfred Cromback, Istock, Shutterstock, Adobe Stock, Marthe Lemelle
Impression : OTT - Parc d'Activités Les Pins, 9 Rue des Pins, 67310 Wasselonne

PEFC 10-31-3162

Le Réseau Cerfrance s'engage en faveur de la protection de l'environnement. Ce journal est imprimé sur papier écologique made in France, obtenu sans traitement chimique et produit à base d'énergies propres. L'impression est assurée par une imprimerie labellisée Imprim'vert.

Ça vient de sortir

Évolutions réglementaires et législatives



30 JUIN 2023

Taxe sur la revente d'électricité

Les décrets d'application de cette nouvelle contribution sur la rente inframarginale d'électricité (CRI) sont parus le 30 juin 2023. Cette taxe sur la revente d'électricité s'applique aux installations de production d'énergie supérieures à 1 Méga Watt et doit être déclarée et payée avec la déclaration de TVA.

en ligne

www.impots.gouv.fr

28 JUILLET 2023

Facture électronique : report de la réforme

Cet été, la Direction générale des finances publiques a annoncé le report de la date d'entrée en vigueur de la réforme sur la facture électronique, initialement prévue au 1er juillet 2024. Le développement technique du portail nécessitant un délai supplémentaire afin de garantir aux entreprises concernées un passage à la facturation électronique dans les meilleures conditions. Le nouvel objectif de déploiement opérationnel est envisagé courant 2026. La date sera précisée dans le cadre de la loi de finances pour 2024.

1ER SEPTEMBRE 2023

Évolution du C2P : pensez à déclarer vos salariés exposés !

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer les facteurs d'exposition aux risques professionnels d'un travailleur, au-delà de certains seuils. Le salarié cumule des points sur son C2P en fonction de son exposition aux risques. Ces points lui permettent de valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse, de bénéficier de formations, etc. Les règles ont évolué avec la nouvelle réforme des retraites et les employeurs doivent obligatoirement déclarer, via la DSN, les salariés exposés aux risques professionnels, sous peine de sanctions.

30 JUIN 2024

PCAEA : vigilance sur les délais

Si vous avez obtenu une subvention PCAEA (Plan de compétitivité et d'adaptation des exploitations agricoles) en 2022 ou en 2023, faites attention aux délais ! La réglementation européenne impose que les travaux soient finis au plus tard le 30 juin 2024 et les demandes de paiement déposées avant le 30 septembre 2024. En cas de non-respect de ces échéances, vous pourriez perdre votre subvention.

Plus de brèves réglementaires sur la plateforme GPG

En immersion

Travailler et s'épanouir en famille

L'agriculture est dite familiale lorsque les membres d'une même famille détiennent l'essentiel du capital et assument la majorité du travail. En ce sens, 90 % de l'agriculture française se classe encore dans cette catégorie, laquelle inclut les exploitations menées par un agriculteur seul, avec ou sans salarié. Agriculture familiale n'est donc pas synonyme de travail en famille ; certains ne le souhaitent pas, préférant manager des salariés plutôt que composer avec un parent.

Pourtant, à l'heure où concilier vie privée et vie professionnelle devient une revendication forte, en témoigne le succès du télétravail, le travail en famille dans l'agriculture n'a sans doute pas dit son dernier mot. À condition de ne pas être dans les injonctions et les obligations familiales. Bien pensé et organisé dans le respect des aspirations de chacun, il pourrait même devenir un modèle d'épanouissement individuel et de solidarité familiale. Notre reportage en apporte la preuve par l'exemple.

Par Anne Bras,
Chargée d'études

LES ASSOCIÉS DU GAEC DU GOUTAY

Au GAEC du Goutay, en Haute-Loire, la famille Mirmand expérimente le travail en famille depuis de nombreuses années. L'arrivée d'un nouveau membre de la famille au sein du GAEC a été pour eux l'occasion de revisiter leurs règles de fonctionnement. Ils mettent tout en œuvre pour cultiver le plaisir du travail bien fait dans une ambiance sereine.

Dénomination :
GAEC DU GOUTAY

Productions :
- 1 000 000 de litres de lait
- Lentilles vertes du Puy

Cheptel :
115 vaches laitières
+ renouvellement

Surfaces :
165 hectares (105 ha d'herbe, 22 ha de maïs, 20 ha de blé, 13 ha d'orge et 5 ha de lentilles)

Effectifs :
3 associés + 1 futur associé en stage de parrainage

Localisation :
Solignac-sur-Loire (43)

Reportage

Au GAEC du Goutay, le travail en famille a bon goût !

Par Sandrine Jean, Conseillère de gestion

Au GAEC du Goutay, Serge Mirmand, le père, Fabien et Lionel, les deux fils, exploitent 165 hectares en système spécialisé bovin lait depuis quelques années. Bientôt, Florian Martel, le cousin, aujourd'hui en stage de parrainage sur l'exploitation, deviendra associé. C'est une occasion pour eux de revisiter le plaisir et les avantages, mais aussi les règles et les exigences du travail en famille.

Au lieu-dit Concis, à Solignac-sur-Loire, en Haute-Loire, le GAEC du Goutay produit un peu plus d'un million de litres de lait en système de traite robotisée, ainsi que des lentilles vertes du Puy. C'est un développement considérable de l'exploitation que Serge aura connu depuis son installation en 1986 avec, à l'époque, un quota de 120 000 litres de lait. Après l'installation de Fabien en 2009, puis de Lionel en 2014, les rouages du fonctionnement sociétaire et du travail en famille sont ici bien huilés et le système fonctionne comme une horloge, avec le concours discret, mais néanmoins précieux, de Geneviève, épouse de Serge, qui veille au grain. Mais l'horloge indique que l'heure du départ à la retraite approche pour Serge. Et le sujet est clair entre les deux frères : ils ne conduiront pas, à deux, une structure qui nécessite d'être trois et qui est capable de dégager du revenu pour trois !

Une phrase anodine de Coralie, la femme de leur cousin Florian, va amener Fabien et Lionel sur une nouvelle piste de réflexion. Florian, alors conducteur de travaux chez un paysagiste et installé à Lyon avec Coralie et leurs deux filles, a très envie de revenir sur la terre natale de sa mère. Au détour d'une conversation, Coralie s'en fait le relai auprès des deux frères, qui y voient alors l'opportunité de trouver un troisième associé. S'en sont suivis de longs échanges, d'abord en famille, puis en présence de leur conseiller pour construire, tout doucement, l'éventuel projet de Florian. Et tout semble parfaitement s'accorder : les potentiels futurs associés partagent une vision commune du projet et du métier ; la famille de Florian est d'accord pour quitter Lyon ; Coralie, préparatrice en pharmacie, retrouve un emploi en Haute-Loire ; l'employeur de Florian accepte une rupture conventionnelle lui permettant de sécuriser son départ et, cerise sur le gâteau, Florian reprend la maison que ses

Florian Martel, ses deux filles, Lionel, Serge et Fabien Mirmand

grands-parents avaient transmise à leur fille dans le village même où se trouve l'exploitation. Pour se donner toutes les chances et éviter de se tromper, les associés font le choix de proposer à Florian un stage de parrainage. Pendant toute cette période, ils fonctionnent comme s'ils étaient 4 associés, abordent tous les sujets ensemble, sans tabou, prennent le temps de construire leur projet commun et de revisiter leur organisation.

Une vision partagée sur l'essentiel

Parmi les points abordés se trouvent évidemment la vision du métier et le projet pour l'exploitation. Fabien nous précise : « *Il était essentiel que l'on soit d'accord sur le sens que l'on donne au travail, que l'on n'oublie pas de se faire plaisir. On a discuté des objectifs et des évolutions éventuelles. Nous sommes tombés d'accord sur le fait de prioriser l'adaptation de l'exploitation aux changements, le maintien d'un bon niveau de revenu et l'amélioration de nos conditions de travail plutôt que d'envisager de nouveaux développements qui engendreraient plus de travail. Notre objectif commun est la recherche d'un équilibre global dans lequel on puisse garder du plaisir à exercer notre métier* ».

Un lien étroit, mais bénéfique, entre vie professionnelle et vie privée

Quand on regarde la famille Mirmand/Martel fonctionner, le lien intime entre vie professionnelle et vie privée apparaît vite comme une réelle osmose. Les montages vidéo réalisés par Lionel et Florian, qui entremêlent moments de convivialité en famille et travail sur la ferme, en témoignent. Le tableau blanc destiné aux filles de Florian, juste à côté du tableau de gestion des tâches, également. Chacun semble avoir trouvé sa place dans cet environnement, y compris Coralie qui, bien qu'elle ne participe pas aux travaux de la ferme ni aux prises de décisions, a pris part aux rendez-vous de présentation des comptes dans le cadre de la préparation du projet de Florian. Et Serge de préciser : « *Il était important que Coralie soit également impliquée dans le projet au démarrage* ».

> “ Notre objectif commun est la recherche d'un équilibre global dans lequel on puisse garder du plaisir à exercer notre métier. ”
>
> Fabien Mirmand

Après 15 mois de stage de parrainage et à la veille de son installation, Florian constate : « *En changeant de métier, je fais plus d'heures mais je vois plus mes filles qu'avant. Mes filles aiment la ferme, elles connaissent toutes les vaches. Ce projet est un projet de vie, un projet de famille. Je n'ai pas seulement changé de métier, nous avons aussi changé de mode de vie* ».

Pour maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les associés ont assez rapidement abordé la question du rythme de travail. Chaque associé dispose d'un week-end sur trois (du samedi midi au lundi matin) et de 10 jours de congés annuels. L'organisation a été calée pour que la journée se termine à 18h30, 19h00 au plus tard.

1 week-end sur 3 et 10 jours de congés annuels pour chaque associé

Des règles à respecter

Le maintien de cet équilibre nécessite une certaine rigueur dans l'organisation. « *On a fixé une règle et on s'y tient. Si on a un problème le week-end, on se débrouille* ». Et Fabien de se rappeler : « *Avant l'arrivée de Florian, l'alternance des week-ends était prévue mais on ne s'y tenait pas. Désormais, nous sommes rigoureux sur ce point. Pour les congés, il faudra que l'on sache faire appel au service de remplacement si besoin et puis mon père gardera un contrat de travail en cumul emploi-retraite pour nous soulager un peu* ».

Une bonne communication

La communication est une des clés de la réussite d'une collaboration et les associés le savent bien. « *Plus on est nombreux et plus il faut se parler, car il y a un risque d'oubli dans le transfert d'une information* ». Les associés se sont dotés de quelques outils pour limiter le plus possible les loupés qui peuvent vite venir gripper le système et générer des tensions, surtout dans les périodes de fortes charges de travail. Un agenda partagé a été mis en place dès l'arrivée de Florian : tous les rendez-vous et événements y sont notés, ainsi que l'alternance des week-ends. Un groupe de messagerie a également été créé pour que chacun puisse avoir le même niveau d'information. Parmi la liste des incontournables : une seule boîte mail pour le GAEC « *Tout passe par là* » … et le fameux tableau avec la liste des choses à faire dans le bureau, actualisée quotidiennement.
Les associés font une réunion chaque matin en partageant le petit-déjeuner. Si chacun connaît ses tâches récurrentes, ce point quotidien permet de finir de caler l'organisation de la journée et de l'ajuster selon la météo. Pour les décisions plus stratégiques, une réunion spécifique est calée dès que nécessaire. « *Il y a des moments chauds ! Par exemple, en période de forte activité, quand nous sommes fatigués, pour les prises de décisions tactiques qui doivent se gérer dans l'urgence (faucher ou ne pas faucher ?)… mais Serge nous laisse décider, du coup, on est un nombre impair, ça permet de trancher. Et puis, il faut se rappeler qu'on a tous l'intention de bien faire : il faut partir de ce principe-là* ».

Voir loin et garder en ligne de mire ses objectifs

Avec l'arrivée de Florian, le GAEC du Goutay se donne les chances de pérenniser un bel outil de production et de maintenir de bonnes conditions de travail. Pour en arriver là, les associés ont su anticiper et être suffisamment clairs sur leurs objectifs pour rester ouverts aux opportunités. Lors de l'évaluation des parts sociales, ils ont su faire des choix cohérents pour rester à trois sur la structure et prendre en compte la dimension économique du projet. Serge nous explique : « *Le but était de rester à trois associés et il ne fallait pas assommer Florian si on voulait que son projet soit réalisable* ». Par ailleurs, pour partir sur une base saine, la situation financière du GAEC le permettant, ils ont partagé les réserves et soldé une large part des comptes associés avant l'arrivée de Florian de manière à partir avec une situation la plus équilibrée possible.

Respect et bienveillance : les maîtres-mots

L'équilibre que la famille Mirmand/Martel semble avoir trouvé doit certainement beaucoup à des valeurs de bienveillance et de respect mutuel, bien ancrées ici. En témoigne la posture de Serge, qui, bien que connaissant tous les rouages de l'exploitation, est en recul pendant nos échanges. « *Ça s'apprend !* » nous dit Serge, « *Il y a des moments où l'on a trop donné, alors il faut apprendre à savoir lâcher… pour que les jeunes fassent leur expérience et apprennent le métier de leurs réussites et de leurs erreurs* ».

Retrouvez ce reportage en vidéo sur la plateforme GPG, sur la chaîne YouTube du Réseau Cerfrance et sur la chaîne TV : demain.fr, à partir du 6 novembre 2023.

Parcourez également, sur la plateforme GPG, le diaporama photos.

L'œil de l'expert

En famille, trouver le juste équilibre entre égalité et équité

Par Nicolas Cayzeele, Conseiller en patrimoine

La répartition des tâches, des pouvoirs, des responsabilités, des résultats, du capital est, pour toute entreprise, un équilibre difficile à trouver. Pour une entreprise familiale, le filtre des liens de parenté brouille un peu plus cette organisation et complique encore la recherche de ce nécessaire équilibre. Alors, revenons aux fondamentaux ! L'égalité et l'équité sont deux principes à surveiller de près, d'autant plus lorsque l'on travaille en famille.

L'égalité, consacrée par la déclaration de 1789*, est une égalité de droit qui « exige que toutes les personnes placées dans des situations identiques soient soumises au même régime juridique, soient traitées de la même façon, sans privilège et sans discrimination ». On parle ici d'une égalité de traitement. Appliqué à une entreprise, qu'elle soit familiale ou non, le principe d'égalité sonne comme une évidence, par exemple : à travail égal, rémunération égale.

Attention néanmoins, car ce principe intangible inscrit au fronton de nos mairies pourrait être mis à mal du fait même des liens familiaux : rémunération différenciée pour compenser le coût des études de l'un par rapport au coût des études de l'autre ou pour soutenir un enfant momentanément dans le besoin… Ou à l'inverse, une rémunération égale entre les enfants alors que le travail réalisé diffère, pour ne pas rompre l'égalité de traitement qui a toujours prévalue au sein du foyer.

Partant d'un bon sentiment, ces compensations devront trouver d'autres voies pour être solutionnées.

Bien que l'égalité de droit soit respectée, dans certaines situations l'inégalité des situations personnelles peut entraîner une inégalité des chances. Pour y remédier, le recours à l'équité ou la recherche de la juste proportion peut être envisagé. À titre d'exemple, la transmission de l'entreprise à l'enfant qui y travaille, et en parallèle, d'un bien immobilier d'une valeur sensiblement égale à celui qui n'y travaille pas, est une recherche d'équité (à défaut d'égalité *stricto-sensu*). Vous trouverez plus de précisions sur le sujet en p.13.

**Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*

L'équité peut amener à des dérives. Elle repose sur le principe de la correction d'une injustice mais, si l'injustice est définie par celui qui décide de la corriger, alors il conviendra de s'assurer que tous ont bien compris les tenants et les aboutissants d'une telle décision.

En famille, plus qu'ailleurs, le coup de pouce d'avant-hier ou le passe-droit d'hier sont autant de bombes à retardement potentielles s'ils ne sont pas acceptés de tous !

Zoom sur

Les statuts sociaux au sein d'une entreprise familiale

Par Christelle Dupin-Rappart, Responsable juridique

Employer un membre de sa famille pour une prestation de travail, qu'elle soit régulière ou ponctuelle, n'est pas rare. Néanmoins, la législation impose d'attribuer un statut social y compris pour les membres d'une même famille.

Embaucher votre enfant, même pour l'été, au sein de votre exploitation, confier à votre conjoint la comptabilité ou lui demander d'assurer des missions commerciales, sont autant de situations plutôt classiques quand on travaille en famille. Toutefois, cela oblige à définir le statut social adapté.
Quand on parle de statut social, on pense cotisations sociales et coût pour l'exploitation. Cependant, derrière les cotisations se cachent des prestations : trimestres pour la retraite, indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, voire en cas d'accident du travail… Les organismes sociaux servent également des pensions en cas d'invalidité ou un capital décès.

L'aide familiale, une particularité du monde agricole

Le statut d'aide familial est réservé aux personnes d'au moins 16 ans, qui ont un lien de famille avec le chef d'exploitation : ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation, ou de son conjoint, et qui participent à la mise en valeur de l'exploitation sans avoir la qualité de salarié. L'aide familiale vit sur l'exploitation. Les cotisations sociales sont appelées sur le bordereau d'appel des cotisations du chef d'exploitation et offrent une couverture sociale complète. Néanmoins, ce statut est limité à 5 ans. Au-delà, il convient de choisir un autre statut (salarié, co-exploitant ou associé).

Conjoint : trois statuts possibles

Depuis la loi PACTE de 2019, le conjoint d'un chef d'exploitation qui travaille activement et de façon régulière pour l'exploitation, doit choisir entre trois statuts :

conjoint collaborateur

conjoint associé

conjoint salarié

Pour être conjoint collaborateur, il convient de remplir les conditions suivantes :
- être marié, pacsé ou en concubinage avec le chef d'exploitation ;
- travailler régulièrement et activement pour l'exploitation ;
- ne pas être rémunéré ;
- si l'exploitation est une société, ne pas être associé.

Par chef d'exploitation, on entend ici un entrepreneur individuel, un gérant associé d'une EURL, d'un GAEC ou un gérant associé majoritaire d'une SARL. Le conjoint qui n'est pas déclaré sous l'un des trois statuts et qui travaille pour l'exploitation sans percevoir de rémunération est automatiquement considéré comme étant conjoint salarié. Depuis 2022, le conjoint collaborateur déclaré passe automatiquement, au bout de cinq ans, au statut de conjoint salarié s'il n'a pas fait de déclaration pour changer de statut.

Le salariat, quant à lui, impose les conditions cumulatives suivantes : le salarié et l'employeur sont soumis aux règles qui régissent le contrat de travail et les conventions collectives applicables au secteur professionnel de l'exploitation. Les critères cumulatifs du statut de salarié sont le travail effectif, la rémunération en contrepartie du travail et le lien de subordination. Le lien de subordination de l'employeur sur le salarié se traduit par des directives, un contrôle de l'exécution du travail et des sanctions possibles lors des manquements du salarié aux obligations contractuelles. C'est souvent cette notion qui est mise à mal, notamment quand c'est le conjoint qui est salarié. En droit civil il existe un principe d'égalité des époux et en droit du travail il doit être subordonné. Il convient donc d'être vigilant pour que cette relation employeur/salarié ne soit pas remise en cause, notamment par l'assurance chômage en cas de rupture de contrat de travail.

Entre bénévolat et entraide familiale : une zone à risque

Si la relation de travail est régulière, un employeur ne peut pas faire travailler un membre de sa famille, même l'un de ses enfants, dans le cadre du bénévolat. En effet, le bénévole est une personne qui s'implique en toute connaissance de cause pour mener des actions non rémunérées, en dehors de son activité professionnelle.

L'entraide familiale est une forme de bénévolat qui permet aux membres d'une même famille d'aider à certaines activités au sein de l'exploitation, en faisant prévaloir les liens de parenté et la solidarité familiale, à condition toutefois que l'aide apportée soit occasionnelle, spontanée et non rémunérée. Elle ne peut exister qu'entre parents au premier degré, c'est-à-dire, ascendant, descendant, frère, sœur ou conjoint. L'entraide familiale ne s'applique pas à la belle famille ou à la famille éloignée (beaux-parents, neveux, oncles, cousins, etc.).
Cette pratique ne correspond à aucun statut juridique. Il s'agit d'une simple tolérance de la MSA. L'entraide familiale est tolérée si les trois critères cumulatifs suivants sont réunis. Ainsi, l'aide apportée doit être :

- ni durable ni régulière, mais effectuée de manière ponctuelle, occasionnelle et spontanée ;
- ni accomplie dans un état de subordination, en dehors de toute rémunération et de toute contrainte ;
- ni se substituer à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal de l'exploitation.

Les sanctions qui peuvent mettre en péril la pérennité de l'exploitation

Une action prud'homale

Rien ne laisse imaginer qu'un membre de la famille puisse « aller aux Prud'hommes ». Or, il faut garder en tête que la sphère privée peut avoir un impact dans la relation de travail. Ainsi, une dispute avec son neveu, un divorce… et le règlement de compte se passera devant les juges !
Il convient donc, là aussi, de rester vigilant sur l'application stricte de la législation sociale (rémunération en corrélation avec les missions confiées, mise en œuvre de sanctions disciplinaires si travail mal effectué…).

Un contrôle des organismes compétents

Le bénévolat, l'entraide familiale, le coup de main sont autant de situations qui, si elles ne remplissent pas les conditions strictes vues plus haut, peuvent être remises en cause par la MSA et occasionner un redressement de cotisations sociales sur une rémunération forfaitaire. Des contrôles peuvent être menés également par la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), la gendarmerie, les officiers de police judiciaire… dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.

À la pointe

Travail en famille : une question d'organisation

Par Claire Aignel, Conseillère RH

8 entreprises françaises sur 10, tous secteurs confondus, sont familiales. Si travailler en famille présente bien des avantages (connaissance mutuelle, implication, confiance, flexibilité…), l'aventure comporte aussi des inconvénients et des risques. Or, bien des écueils pourraient être évités.

Formaliser les rôles et la place de chacun

Quand on travaille en famille, on multiplie les types de liens qui nous unissent. *« Quand tu me parles de cette façon, t'adresses-tu à moi en tant que père (mari, sœur…) ou associé ? »* La distinction des rôles mérite d'être abordée pour éviter la confusion. Plus vous serez clair sur les différents liens existants entre vous et sur la place des uns et des autres dans l'entreprise, plus vous diminuerez les risques de tension. Le positionnement et le statut de chacun doivent être bien définis.

Compartimenter les espaces

En couple, il est indispensable de préserver une sphère où le travail n'a plus sa place. Il est impératif de marquer symboliquement les différents espaces : celui où s'exerce la décision, le pilotage, l'administratif... et celui où se déroule la vie privée. Cette séparation de la vie personnelle et professionnelle peut se faire de plusieurs façons. Par exemple, « *si dans la sphère privée, je t'appelle papa, dans la sphère professionnelle, je t'appelle par ton prénom* ». Ce changement de posture en cas de conflit limitera la contagion dans les différents espaces.

Définir les règles

Le règlement intérieur et le pacte d'associés sont de bons outils pour permettre de clarifier tous les aspects du fonctionnement de la collaboration. Ce n'est pas parce qu'on se connaît bien que nos représentations et nos objectifs sont similaires. Si je ne le vérifie pas, je prends le risque d'être surpris et déçu.

Organiser des échanges réguliers

N'attendez pas que le conflit s'installe pour vous expliquer. Il vient parfois de façon pernicieuse, brouille la lecture des événements, fait place aux surinterprétations sur les intentions de l'autre... Quand les non-dits prennent le dessus, il est important de faire intervenir un tiers neutre (conseiller en relations humaines, médiateur…). Mais pour éviter d'en arriver là, un diagnostic annuel ne traitant que des aspects relationnels aidera à crever les abcès pour repartir sur de bonnes bases.

Aujourd'hui, la sensibilisation aux aspects humains d'une collaboration est de plus en plus mise en avant, mais le temps accordé à ce volet du projet n'est pas suffisant. Ces bonnes pratiques permettront de garder le plaisir et de concilier intérêts économiques et qualité des relations familiales.

Demain, c'est maintenant !

Entreprise familiale : dès sa création, pensez à sa transmission !

Par Thierry Lemaître, Agronome

Avant même la mise en place d'une collaboration familiale, la réflexion s'impose quant aux modalités de son terme. Quand bien même l'échéance paraît lointaine ou non fixée, l'anticiper permet d'éviter des situations conflictuelles, plus ou moins importantes, au sein de la famille.

Lors de la phase préparatoire d'une association familiale, les règles de fonctionnement entre associés, l'organisation du travail, la répartition des tâches et des astreintes, sont étudiées et généralement bien définies. Cependant, les modalités de sortie d'un associé ou de la fin d'une collaboration sont souvent négligées. Ce point est d'autant plus important à prévoir que le temps passe vite et le contexte général évolue. La transmission de l'entreprise peut alors devenir conflictuelle.

Deux exemples

Le premier, celui d'un fils s'installant avec ses parents sur l'exploitation familiale et qui impulse une forte dynamique de croissance par son investissement et son savoir-faire. Lors de la transmission, la valorisation de l'exploitation révèle une forte progression de celle-ci depuis l'arrivée du fils, engendrant ainsi une amélioration du patrimoine de ses parents. Se pose alors la question de la juste « récompense » à attribuer au fils pour sa contribution. On imagine immédiatement la complexité de la situation si le couple a d'autres enfants non impliqués dans l'entreprise familiale. Le cas de figure serait tout autre, mais tout aussi difficile à régler, si la contribution du fils eut été négative.

Il n'est malheureusement pas rare que le travail en famille avec une partie seulement des enfants entraîne des conflits, notamment lors de la transmission de l'entreprise ou du décès des parents. Sachant que ces querelles naissent souvent de suspicions fondées ou non, de favoritisme pour celui ou ceux qui sont restés sur l'exploitation familiale. La meilleure façon de les éviter est d'avoir, vis-à-vis de toute la famille, une grande transparence sur la manière de conduire ses activités profesionnelles en famille.

Le deuxième exemple est celui de deux frères associés. L'un est célibataire, sans charge de famille, et s'investit totalement dans l'entreprise. L'autre est marié, a des enfants et des responsabilités extérieures. Il est de fait moins présent pour l'entreprise. On devine les points de désaccords éventuels à la sortie.

Alors, comment s'y prendre pour se diriger vers une transmission sereine ?

Il existe pour cela des instruments juridiques et fiscaux adaptés. Par exemple, les sociétés ou les holdings familiales présentent de nombreux avantages. Les engagements pris au travers d'un pacte d'associés ou dans les statuts à l'occasion du montage juridique doivent faire l'objet d'une revue annuelle vérifiant la cohérence entre les objectifs initiaux et l'évolution du contexte de l'exploitation. N'oubliez pas que l'intérêt de certains montages sur le court terme peut être gênant, voire pénalisant, au terme de l'activité commune. À noter que les choix juridiques et fiscaux doivent répondre à des objectifs clairement définis et partagés : dans une situation donnée et non l'inverse.

Les éléments clés

La filière de la betterave sucrière

■ Par Jacques Mathé, Économiste rural

La France est le 1er pays producteur de betteraves à sucre dans l'Union européenne, le 2e producteur mondial de sucre de betterave et le 9e mondial de sucre toute origine. C'est dire l'importance de cette filière dans l'agriculture française, avec une forte organisation professionnelle et économique.

23 700

planteurs de betterave en France

180 millions de tonnes de sucre sont produites annuellement dans le monde, issues à 80 % de la canne à sucre. Le sucre est d'abord une production tropicale. Les principaux exportateurs sont le Brésil, la Thaïlande et l'Inde. L'origine betteravière est née d'une volonté napoléonienne de s'affranchir du blocus anglais grâce à la mise en œuvre de l'extraction du sucre de la betterave. 23 700 planteurs produisent entre 30 et 35 Mt de betteraves en France. Les racines des betteraves sont livrées et transformées dans 20 sucreries appartenant à 5 sociétés qui extraient 4,7 Mt de sucre et 6,3 millions d'hl d'éthanol, auxquels il faut ajouter les coproduits de ces extractions, la pulpe de betterave (1,6 Mt) et la mélasse.

De 1968 à 2017, la filière était régie par une organisation commune de marché qui s'appuyait sur un quota de production et un soutien au prix, offrant de bonnes opportunités économiques aux planteurs de betteraves. La réforme de 2017 a supprimé ces deux points, faisant entrer la filière dans une conjoncture plus incertaine, accentuée récemment par la suppression de certains produits phytosanitaires. Sur les 30 sucreries présentes en 2008, il en reste 20 en 2023.

20

sucreries en France métropolitaine

Sources : CGB, Cultures sucre et France Agrimer

Les surfaces de betteraves sont passées de 480 000 ha en 2017, sur le territoire français après la disparition des quotas, à 370 000 ha en 2023.

370 000 ha
de cultures de betteraves sur le territoire français

77 %
des betteraves sont valorisées en sucre

77 % des betteraves sont valorisées en sucre et 23 % sont destinées à la fabrication d'éthanol, dont la moitié en bioéthanol. Le sucre est commercialisé pour 51 % sur le marché national, 38 % sur l'UE (majoritairement en Italie et en Espagne) et 11 % sur les pays tiers. Pour l'ensemble de la valorisation sucrière, le sucre de bouche ne représente que 14 % des volumes et reste stable depuis 50 ans. Le débouché vers l'industrie agro-alimentaire est en constante augmentation et représente 71 % de l'utilisation du sucre. Enfin, les industries chimiques, pharmaceutiques et cosmétiques absorbent 15 % des volumes. Les exportations françaises de sucre s'élèvent à plus de 1 milliard d'euros (1,016), soit 35 % de la production. Les importations (sucre de canne principalement) sont de 300 000 tonnes, soit moins de 10 % de la production. L'éthanol français est produit pour moitié à partir de betteraves. Maïs et blé se partagent le reste. Le développement du carburant E85 offre donc des perspectives à la filière.

Il existe 5 fabricants de sucre dont 3 majeurs sur le territoire métropolitain. Avec plus de 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires, la coopérative Téréos reste leader via ses marques Beghin-Say, La Perruche et Guarani. Elle gère 8 sucreries. La coopérative Cristal Union réalise 1760 millions de chiffre d'affaires (8 usines) avec sa marque Daddy. Enfin, Saint Louis Sucre, filiale française du groupe allemand Sudzucker (leader européen), affiche 357 millions de chiffre d'affaires (2 usines). Les deux industriels Ouvré et Lesaffre disposent chacun d'une usine en Seine-et-Marne. Par ailleurs, il existe 5 sucreries de canne dans les DROM (départements et régions d'outre-mer) qui produisent 200 000 t de sucre. L'UE est la seule région du monde à ne pas vraiment protéger sa production sucrière contre les importations. Les droits de douane sont le seul outil actuellement, mais il existe des accords avec de nombreux pays leur octroyant des quotas d'importation à droits réduits, voire nuls. L'UE est devenue importatrice net de sucre. L'autre défi de la filière est de limiter la baisse des surfaces. Les planteurs devront limiter l'impact de l'interdiction des néonicotinoïdes sur les itinéraires techniques.

3
opérateurs majeurs du sucre en France métropolitaine

L'essentiel en chiffres

Indice national des fermages

ANNÉE	INDICE
2023	116,46

Barème applicable du 01/10/23 au 30/09/24
Arrêté du 18/07/2023 constatant pour 2023 - Source : Légifrance

Comptes courants d'associés

Source : Francis Lefebvre

Date de clôture	Taux	Date de clôture	Taux
31/01/2023	2,55 %	30/04/2023	3,46 %
28/02/2023	2,85 %	30/05/2023	3,76 %
31/03/2023	3,17 %	30/06/2023	4,07 %

Zoom marché laitier

En France, le prix du lait a continué à baisser sur le 2e trimestre, confirmant les annonces des laiteries. La baisse des charges engendre une légère baisse des coûts de production, ce qui permet à la poudre de lait d'être plus compétitive sur les marchés mondiaux où la demande est soutenue. Vigilance toutefois car les coûts de production restent élevés. En production biologique, la collecte a fortement baissée depuis 1 an (-3,4 % sur un an glissant). Le marché se rééquilibre, mais la forte baisse de la consommation reste préoccupante. Les consommateurs ressentent toujours les effets de l'inflation alimentaire et ont arbitré en défaveur de la production biologique. La plus forte baisse s'observe sur les fromages frais (-22 %) et le lait liquide (-12 %). Des revalorisations devraient être possibles sur le T4 à la faveur d'une bonne valorisation en conventionnel, puisqu'une bonne partie est toujours déclassée.

Produits laitiers industriels en €/t

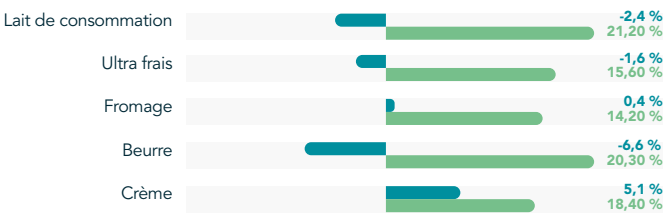
Source : FranceAgriMer

Lait de vache prix réel en €/1 000 L

Source : Visionet

	Prix conventionnel	Évolution N/N-1	Prix lait bio	Évolution N/N-1
Janv. 23	499,9	24,14 %	528,61	7,19 %
Fév. 23	498	22,04 %	523,68	7,38 %
Mars 23	486,7	16,08 %	505,78	6,71 %
Avril 23	468,9	9,53 %	466,93	8,87 %
Mai 23	454,7	4,58 %	459,56	7,24 %
Juin 23	447,4	2,03 %	473,40	5,67 %

Consommation française de produits laitiers

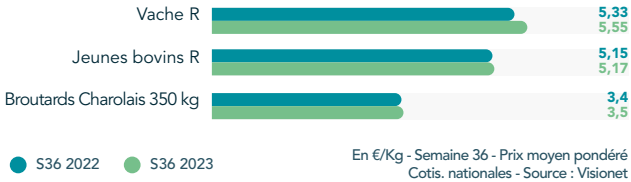


Juillet 2023 (évolution cumul annuel mobile) - Source : Visionet

Zoom marché viande

Comme envisagé, la hausse des cours ralentit sur le 1er semestre 2023, mais ceux-ci se stabilisent à des niveaux élevés toujours sous l'effet du manque d'offre dans toutes les catégories. La résultante est un allègement des carcasses et u ne baisse des volumes abattus, ce qui pénalise l'aval de la filière. Même si la consommation ralentit sous l'effet de l'inflation, le marché intérieur a de plus en plus recours à l'import, notamment pour le secteur de la restauration hors foyer. Bigard, leader français de la viande bovine, alerte sur une crise à venir. Point positif, la contractualisation semble enfin se développer dans la filière.

Viande bovine



En €/Kg - Semaine 36 - Prix moyen pondéré
Cotis. nationales - Source : Visionet

Exportation bovine

	Janv.-Avril 2023	Variation /N-1
Broutards (nb)	435 000 têtes	-5 %
Jeunes bovins finis (nb)	7 000 têtes	-7 %

Source : Bulletin économique interbev

Viande porcine

SEPT. 2022	SEPT. 2023
2,042	2,046

Entraîné par une baisse de consommation cet été, le prix du porc s'est replié mais reste au dessus des 2 €. On observe une stabilité sur un an glissant. En hausse depuis l'automne 2020, l'indice IPAMPA spécifique à l'aliment porcin avait atteint son pic au T1 2023. Depuis, l'indice baisse tous les mois (le prix de l'aliment porcin diminue de 3,3 % par rapport à juin 2023 et de 9 % sur un an), mais reste très élevé.

Source : marché du porc breton

IPAMPA

Source : Insee

JUILLET 2023	ÉVOLUTION N-1	ÉVOLUTION M-1
130,9	-5,28 %	- 0,83 %

Analyse des prix à l'achat des matières premières agricoles : La tendance à la baisse des charges de culture s'est poursuivie sur le T3 avec des baisses supérieures à 50 %. La bulle spéculative de 2022 a éclaté en partie, mais l'instabilité des cours du gaz continue de générer de l'incertitude. Les prix des matières premières restent élevés et les rendements mitigés et hétérogènes selon les conditions climatiques incitent à la prudence.

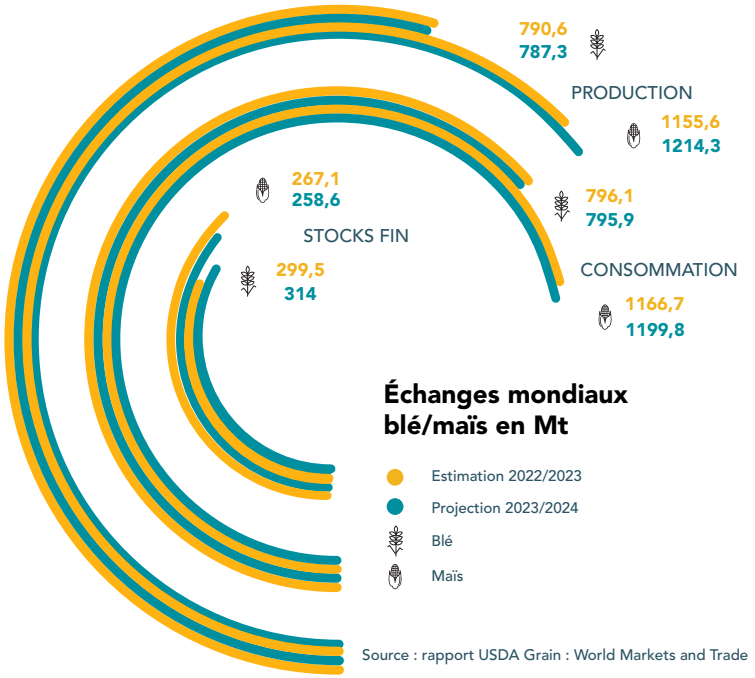
Smic brut et minimum garanti depuis le 01/05/2023

SMIC HORAIRE	SMIC MENSUEL BASE 35H	MINIMUM GARANTI
11,52 €	1 747,20 €	4,1 €

L'agenda déclaratif

À partir du 16 octobre 2023	Versement des acomptes PAC 2023
Avant le 7 décembre 2023	Rectification de la déclaration d'impôt
Janvier 2024	Télédéclaration des aides ovines et caprines
De janvier à mi-mai 2024	Télédéclaration aides bovines

Bilans mondiaux et européens blé/maïs



Source : rapport USDA Grain : World Markets and Trade

Import/export européen blé/maïs en Mt

Source : Commission européenne cereals market situation

	Blé		Maïs	
	2022/2023 Provisoire	2023/2024 Prévisionnel	2022/2023 Provisoire	2023/2024 Prévisionnel
Exportation	32,6	32	4,2	4,7
Importation	9,5	4	26	17

L'analyse

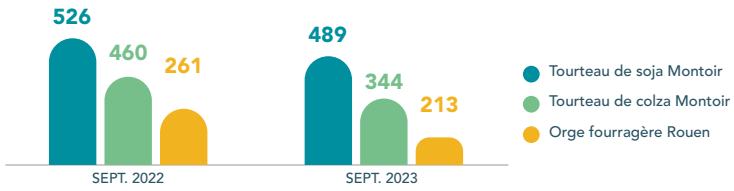
Le taux d'inflation de l'énergie continue à baisser malgré les intentions de l'OPEP qui souhaite limiter l'offre. La baisse du prix du gaz a permis de relancer la production des fertilisants azotés. La résultante est une baisse des charges de culture et la poursuite de la baisse du prix des céréales entamée en 2023 (retour à des référérences 2021). Cette tendance reste fragile avec la suspension par la Russie des accords d'exportation en Mer Noire. L'Ukraine développe d'autres solutions d'export pour continuer à vendre ce qui devient urgent avec l'arrivée sur le marché des céréales récoltées en 2023.

Au niveau de la production, les prévisionnistes (USDA, UE) envisagent finalement une légère baisse de la production de blé (rendement plus faible). Très compétitive, la Russie contribue à faire baisser les exportations françaises. Le rebond est confirmé au niveau du maïs avec une production supérieure qui devrait soutenir les prévisions de consommation.

Antoine Cerles | Service Études et Références

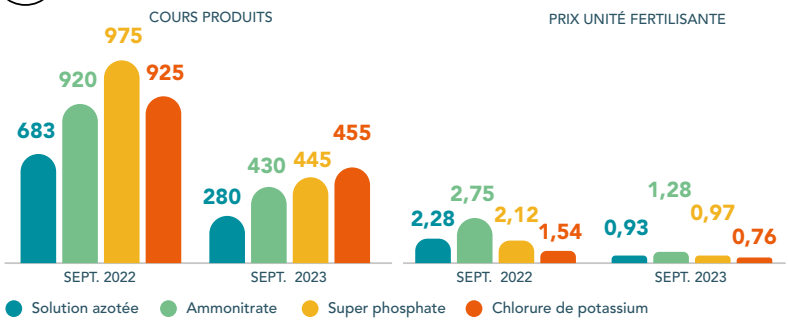
Aliments pour animaux en €/tonne

Source : Web agri

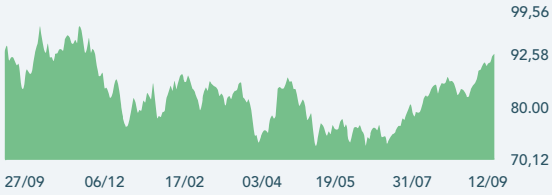


Engrais

Source : Web agri



Pétrole Brent (Mer du Nord) en $/baril au 15/03/2023



Redescendu sous les 80 $ le baril au T2, le prix du pétrole brut est nettement reparti à la hausse depuis cet été (+30 %). L'OPEP cherche toujours à limiter l'offre (baisse en Arabie Saoudite et Russie) tandis que la demande mondiale reste croissante. Les analystes prévoient la poursuite de cette tendance sur la fin du 2e semestre. En 2024, la demande mondiale pourrait être revue à la baisse sous l'effet d'une potentielle baisse de la croissance chinoise.

Source : Boursorama

Retour d'expérience

GAEC La Pomarède : diversification à tous les étages

Interview d'Adrien Bourges, cogérant du GAEC La Pomarède, par Jacques Mathé, Économiste rural

En Dordogne, premier département français pour le tourisme rural, l'agritourisme fait partie des gènes. Cette activité représente une grande part du chiffre d'affaires de la ferme d'Adrien et Romain Bourges, mais ce n'est pas la seule ! Les deux frères s'attachent à élargir la palette de leurs activités, cherchent à se diversifier et saisissent les opportunités.

Jacques Mathé : Nous sommes en plein cœur de l'été, est-ce la période où l'activité de votre ferme est la plus intense ?

Adrien Bourges : Oui, les hébergements sont complets et nous devons aussi assurer les récoltes de grains autoconsommés pour le troupeau de brebis et l'engraissement des porcs. L'activité de transformation dans le laboratoire nous occupe également une journée par semaine. Le travail ne manque pas !

J.M. : Cette forte activité estivale est-elle ancienne ?

A.B. : Oui, tout à fait ! Notre ferme est une pionnière de l'agritourisme. Mon grand-père avait déjà créé un gîte au début des années 1970, donc il y a plus de 50 ans ! Mes parents ont ajouté des hébergements supplémentaires, dont un camping à la ferme, et proposé de la transformation fermière. Ils vendaient des poulets cuits aux vacanciers, des pâtés et des légumes. Pour le reste des productions, c'était une ferme typique de Dordogne avec du tabac, du maïs, des noyers et une production animale. Dans notre cas, un troupeau d'ovins allaitants occupait les coteaux et les terres en herbe non labourables.

J.M. : Avez-vous, vous aussi, repris toutes ces productions ?

A.B. : Oui, mais en simplifiant le tout et en développant d'autres productions. Dans les années 2000, mes parents avaient investi dans un laboratoire aux normes européennes. Cela a permis de transformer la viande ovine. On la découpe et la propose sous vide, prête à congeler, en fonction de la demande des clients. Et avec l'autoclave, on produit davantage de conserves et de pâtés.

J.M. : En quelle année avez-vous repris la ferme ?

A.B. : Je me suis installé en 2007 à la suite du décès de mon père et j'ai repris toutes ses activités, avec une centaine d'hectares. En 2010, mon jeune frère, qui suivait des études de biologie, m'a rejoint.

J.M. : Et depuis, votre ferme s'est-elle agrandie ?

A.B. : Pas vraiment en termes de taille, mais nous avons beaucoup diversifié nos activités. Nous exploitons 120 ha entièrement en production biologique, avec un troupeau de 200 brebis et 17 ha de noyers qui arrivent en production. Dans les années 2010, nous avons commencé à faire les marchés gourmands, c'est-à-dire des marchés avec restauration fermière. À partir de ce moment-là, tous les agneaux élevés sur la ferme étaient vendus en direct, environ 160 agneaux. Nous élevons également 60 porcs en plein air, engraissés et transformés sur place. Notre objectif est d'être totalement indépendants et de valoriser tous nos animaux par nous-mêmes.

J.M. : Et qu'en est-il des hébergements touristiques ?

A.B. : Nous continuons à développer notre offre. En plus des gîtes, nous avons rénové un manoir de famille comprenant 15 places. Nous proposons des séjours en pension complète ou en demi-pension. Cette activité génère 25 000 euros de chiffre d'affaires et plait beaucoup. Mon frère est un bon cuisinier et l'ensemble des produits que nous proposons à manger vient de la ferme.

J.M. : Avez-vous d'autres projets en cours ?

A.B. : Oui, car on aime saisir les opportunités ! Nous avons répondu à la demande d'une entreprise voisine appelée *Les jardins de sainte Hildegarde*, spécialisée dans la médecine douce et la nutrition. Pour elle, nous cuisinons des bouillons de pieds de veaux, à partir d'une recette que nous avons mise au point. Nous vendons cela en boîtes de conserve, prêtes à être étiquetées. Il s'agit d'une prestation ; la commercialisation et le marketing sont assurés par le laboratoire. Nous préparons également des pâtés de foie de volaille bénéfiques pour les personnes carencées en fer. Ces prestations représentent désormais un tiers de notre chiffre d'affaires et permet d'utiliser notre cuisine sans coût supplémentaire. Et les perspectives de développement sont très prometteuses…

J.M. : Comment voyez-vous l'avenir ?

A.B. : On aimerait poursuivre nos investissements dans l'immobilier pour faire du locatif annuel ou du saisonnier. C'est une façon de diversifier le capital. Nous avons créé la SARL pour gérer notre capital immobilier. On ne s'interdit rien sur ce secteur. C'est une garantie pour l'avenir et aussi une facilité pour la transmission de ce capital par rapport à celui de la ferme. Nous travaillons aussi avec un autre de nos frères qui gère un gîte de groupes avec plus de 12 logements d'une capacité de 90 personnes. Mes parents avaient créé ce gîte en rénovant un séchoir à tabac. La logique familiale est de faire fructifier au maximum nos outils de travail.

Version digitale

Retrouvez le podcast de l'interview sur la plateforme GPG.

Les clés de la réussite

- **L'aspect relationnel : nouer des contacts, des partenariats, qui ouvriront des opportunités.**
- **La valorisation des synergies : capital, installations, savoir-faire.**
- **La diversification des activités et des tâches permet de rompre la monotonie, toutefois, il faut être vigilant face à celles qui génèrent du chiffre d'affaires mais pas de marges nettes.**

La règle de 3

3 raisons de salarier son « ado » pendant les vacances scolaires

Vous avez une surcharge de travail à gérer et des enfants de 16 ans et plus, motivés pour venir travailler sur votre exploitation pendant les vacances scolaires ? Voici trois bonnes raisons de leur donner un statut de salarié ; la motivation du jeune en sus !

Sandrine Jean

Responsable d'équipe conseil agricole Cerfrance Haute-Loire

Conseillère de gestion chez Cerfrance Haute-Loire depuis 1999, Sandrine Jean est aujourd'hui responsable d'une équipe de conseillers agricoles. Son métier est d'accompagner les chefs d'exploitation dans la gestion de leur entreprise. Elle intervient sur des missions ponctuelles telles que les installations, les projets d'investissement, les réflexions autour du statut des personnes… et, de manière plus régulière, dans le cadre d'un service d'abonnement. Elle rencontre ainsi les clients-adhérents qu'elle accompagne pour travailler avec eux sur leurs enjeux économiques, fiscaux, sociaux et surtout humains.

1 UNE COUVERTURE POUR LES 2 PARTIES

Choisir de salarier votre enfant, c'est d'abord vous assurer une couverture en cas d'accident. Même si vous avez souscrit une garantie Aide bénévole (ou occasionnelle) dans le cadre de votre contrat d'assurance, dès lors que le « coup de main » devient régulier, il est nécessaire de bénéficier d'une couverture adéquate. En effet, la garantie Aide bénévole va couvrir exclusivement l'aide occasionnelle et spontanée, non prévisible et non régulière. Dès lors qu'un accident survient, surtout s'il est grave, une enquête des assurances peut mettre en avant le caractère régulier du travail de votre enfant au sein de votre exploitation et remettre en cause la prise en charge par les organismes d'assurance. Un contrat de travail permettra une prise en charge adaptée à la situation.
Par ailleurs, votre enfant bénéficiera quant à lui de la prise en compte de trimestres pour le calcul de son futur droit à la retraite. Pour valider un trimestre, il faut percevoir dans l'année un salaire soumis à cotisations représentant 150 fois le montant du Smic horaire brut. Autrement dit, en salariant votre enfant 300 heures au Smic (soit l'équivalent d'à peine 2 mois à temps plein sur l'année = 3 456 €), il valide deux trimestres.

2 UNE CHARGE DÉDUCTIBLE

Le salaire versé à votre enfant ainsi que les charges afférentes seront déductibles de votre résultat fiscal et social. Ainsi, vous devrez certes verser des cotisations sur le salaire de votre enfant, mais en contrepartie le niveau de vos cotisations de chef d'entreprise seront réduites, sur une base quasi équivalente.
De plus, la charge sera bien évidemment déduite pour le calcul de votre résultat fiscal qui servira ensuite au calcul de votre impôt sur le revenu et, le cas échéant, de vos prestations sociales (bourses scolaires, APL…).

3 PAS D'IMPOSITION SUPPLÉMENTAIRE POUR LE FOYER FISCAL

ASSURANCE

CHARGES DÉDUCTIBLES

TRIMESTRES POUR LA RETRAITE

EXONÉRATION DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Les salaires versés aux jeunes de moins de 25 ans au 1er janvier de l'année d'imposition, en rémunération d'une activité exercée pendant leurs études secondaires ou supérieures ou durant leurs congés scolaires ou universitaires sont, sur option des bénéficiaires, exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite de 3 fois le montant mensuel du Smic (soit 5 241,60 € au titre des revenus perçus en 2023).

Attention toutefois à bien faire le nécessaire au moment de l'établissement de votre déclaration de revenus, car les salaires de votre enfant seront par défaut pré-renseignés. Il faudra bien penser à préciser qu'il s'agit de revenus de « job » étudiant ou d'été, exonérés.

À noter : *en agriculture, le Tesa simplifié permet de faciliter vos démarches pour l'embauche de votre enfant. Accessible depuis votre espace privé MSA, il vous permet de réaliser l'ensemble des formalités liées à l'embauche en une seule déclaration et sert également de bulletin de paie !*

Le mémo de l'entrepreneur

Êtes-vous concerné par l'IFI ?

Par Nicolas Cayzeele, Conseiller en patrimoine

Depuis le 1er janvier 2018, l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune) a laissé sa place à l'IFI (impôt sur la fortune immobilière). Hormis la disparition de la notion de solidarité dans le nom, 5 ans après, comment aborder l'IFI ? Et surtout, êtes-vous concerné et redevable de cet impôt ?

Quels sont les biens imposables à l'IFI ?

Les biens imposables sont constitués de l'ensemble des biens et droits immobiliers détenus en France et à l'étranger, au 1er janvier de l'année, par le foyer fiscal (au sens de l'IFI)*.

Concrètement, on parle ici des maisons, appartements et de leurs dépendances (caves, parkings, garages…) ; locaux commerciaux ou industriels, achevés ou en cours de construction, terres agricoles, bois et forêts, terrains à bâtir, terrains d'agrément, monuments historiques… détenus directement ou par le biais d'une société. Attention, cet inventaire n'est pas exhaustif.

En outre, certains biens bénéficient d'exonérations :
- La résidence principale bénéficie d'un abattement de 30 %.
- Les bois et forêts (et parts de groupements forestiers) bénéficient d'un abattement de 75 %, sous conditions.
- Les biens ruraux loués par bail à long terme et les parts de GFA bénéficient également d'un abattement dégressif.
- Les biens professionnels sont exonérés à 100 %.

Remarque : l'imposition des biens démembrés est, sauf exception, à la charge de l'usufruitier comme s'il en détenait la pleine propriété.

Qu'est-ce qu'un bien professionnel au sens de l'IFI ?

Le contour de cette exonération est clairement défini par l'administration fiscale et mériterait un article complet à lui seul. Nous pouvons néanmoins retenir les conditions suivantes à respecter :

1. Les biens doivent être utilisés dans le cadre d'une profession.
2. Cette activité doit être exercée par le propriétaire des biens ou un membre de son foyer fiscal (au sens de l'IFI).
3. L'activité doit être la profession principale du redevable.
4. Les biens doivent être nécessaires à l'exercice de cette profession.

** Le foyer fiscal au sens de l'IFI diffère légèrement de celui de l'impôt sur le revenu.*

Comment évaluer les biens imposables ?

Pour votre déclaration à l'IFI, vous devez retenir la valeur vénale, c'est-à-dire la valeur de vente. Comment définir cette valeur vénale ? À nouveau, on aborde ici un vaste et épineux sujet. Pour simplifier, arrêtons-nous aux trois méthodes principales d'évaluation :

1. L'évaluation par comparaison des ventes portant sur des immeubles similaires.
2. L'évaluation par le revenu, qui nécessite de définir correctement le taux de rendement du bien, car, à titre d'exemple, pour un même revenu, un taux de 3 % ou de 4 % fait varier la valeur du bien de 25 %.
3. L'évaluation d'après la valeur antérieure, qui implique de bien connaître l'évolution du marché immobilier sur les années et le secteur considéré.

Quelles sont les dettes déductibles ?

Les dettes déductibles correspondent aux dépenses d'acquisition, de construction, d'amélioration et d'entretien de vos biens immobiliers ; ainsi que les taxes foncières de ces mêmes biens. Si le bien est partiellement exonéré, la dette est déductible dans la limite de la part non exonérée.

Finalement, suis-je redevable de l'IFI ?

Avec tous ces éléments, vous pouvez définir votre patrimoine immobilier net :
Patrimoine NET = Patrimoine BRUT après exonérations - Dettes.
Si le montant est supérieur à 1 300 000 euros, alors vous êtes redevable de l'IFI et vous devez déposer une déclaration en même temps que votre déclaration de revenus.
Sinon, vous pouvez reprendre une activité normale…

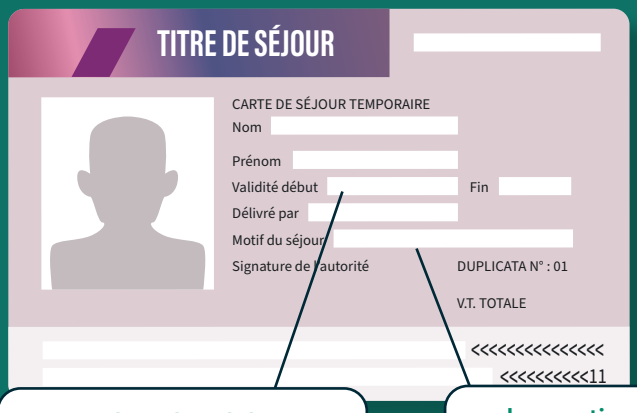
en ligne **Plus d'informations sur le site impot.gouv.fr**

Point doc

Embauche d'un salarié étranger résidant en France

■ Par Christelle Dupin-Rappart, Responsable juridique du service social

Tout salarié étranger doit posséder une autorisation de travail ou être originaire d'un pays pour lequel l'autorisation de travail n'est pas obligatoire (Espace économique européen, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin). Pour les personnes provenant d'un pays hors UE, voici les points qu'il vous faudra vérifier sur leur titre de séjour avant leur embauche.



La date de validité
À contrôler au moment de l'embauche, mais aussi au cours du contrat si le titre doit être renouvelé.

La mention de l'autorisation de travailler
Elle peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques. L'autorisation délivrée en France métropolitaine ne donne des droits qu'en métropole.

La nationalité
Les formalités à effectuer dépendent de la nationalité. Par exemple, les Algériens, les Britanniques et les ressortissants d'un pays ayant conclu un accord bilatéral avec la France sont soumis à des règles particulières.

Si le candidat étranger n'est pas inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi, il conviendra également de vérifier l'authenticité du titre de séjour auprès de la préfecture :

- Faites une photocopie de son titre de séjour ORIGINAL (n'acceptez pas les photocopies).
- Adressez au préfet de votre département, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche de votre salarié, un mail comportant la transmission d'une copie de ce titre de séjour et demandant la vérification de sa validité.
- Le préfet vous notifie sa réponse, dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. À défaut de réponse, l'obligation est réputée accomplie.
- Enfin, il vous faudra procéder aux formalités d'embauche habituelles.

À noter : quand le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit faire une demande d'immatriculation auprès de la MSA (Mutualité sociale agricole).

Version digitale

Plus de détails sur la plateforme GPG

L'édition digitale de ce numéro est disponible sur la plateforme GPG

Des contenus supplémentaires :

- Témoignage vidéo des associés du GAEC du Goutay
- Diaporama photos du reportage au GAEC du Goutay
- Plus de chiffres clés
- Podcast : interview de M. Adrien Bourges, entrepreneur en agritourisme
- Des précisions complémentaires sur l'embauche d'un salarié étranger
- Plus de brèves réglementaires et législatives

Envie de partager votre parcours, votre expérience entrepreneuriale, votre histoire atypique ou vos idées innovantes avec les lecteurs de Gérer pour Gagner ?

Ecrivez-nous à gpg@cn.cerfrance.fr