

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



**CIRULAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**OCTOBRE
2022 N° 669**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Contribution d'assurance chômage : le bonus-malus appliqué en septembre 2022

Contrainte de l'Urssaf : quel délai pour s'y opposer ?

Activite partielle de longue durée : les règles à connaître



FISCALITÉ

Pages 10 à 13

Vente de l'entreprise : une exonération possible en cas de départ à la retraite
Les nouveautés fiscales adoptées au cours de l'été



JURIDIQUE

Pages 13 à 17

Rupture brutale d'une relation commerciale établie : ce qu'il faut savoir
Produits en plastique à usage unique : interdictions et sanctions à venir !
Garantie légale de conformité : du nouveau sur l'extension au numérique !

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 669 OCTOBRE 2022. Editions juridiques EQUINOX

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : EQUINOX

Dépôt légal : octobre 2022

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2022 ou du 3^e trimestre 2022 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2022 ou du 3^e trimestre 2022.

• 1^{er} octobre 2022

Contribuables versant des acomptes mensuels de prélèvement à la source : option pour un versement trimestriel à partir de 2023.

• 5 octobre 2022

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de septembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2022 versés au plus tard le 30 septembre 2022.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 octobre sur demande).

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 octobre sur demande).

• 12 octobre 2022

Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en septembre 2022.

• 15 octobre 2022

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de septembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3^e trimestre 2022.



Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés :

DSN de septembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2022.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie :

DSN de septembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2022.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le

30 juin 2022 : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :

télèglement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 excédait 10 000 €, ou au cours du 3^e trimestre 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 était compris entre 4 000 € et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Propriétaires de biens immobiliers : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne).

● **25 octobre 2022**

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2021.

● **31 octobre 2022**

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet

2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 novembre).

BLOCAGE DES LOYERS

J'ai pu lire dans la presse que le gouvernement envisageait de bloquer l'augmentation des loyers pour préserver le pouvoir d'achat des locataires face à l'inflation galopante. Est-ce une hypothèse à l'étude ?

Aux dernières nouvelles, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, n'envisage pas un blocage du montant des loyers mais plutôt une hausse plafonnée. Ainsi, jusqu'à fin juin 2023, les loyers ne pourraient pas augmenter de plus de 3,5 %. Cette mesure, qui devrait prendre place dans un projet de loi de finances rectificative, pourrait être applicable rétroactivement au 1^{er} juillet 2022. Dans le contexte actuel, les professionnels du secteur immobilier jugent la proposition plutôt équilibrée puisqu'elle permet un effort partagé entre les propriétaires et les locataires.

CONTRÔLE DES FICHIERS DES SALARIÉS

Nous souhaiterions consulter les fichiers stockés sur l'ordinateur professionnel de l'un de nos salariés. Mais en avons-nous le droit ?

Les dossiers et fichiers stockés sur l'ordinateur que vous avez mis à la disposition d'un salarié sont présumés avoir un caractère professionnel. Dès lors, vous pouvez les consulter librement, même en son absence.

Toutefois, lorsque ces fichiers ont été identifiés par le salarié comme étant personnels, vous pouvez les consulter uniquement en présence du salarié (ou si celui-ci a été dûment appelé) ou s'il existe un risque pour l'entreprise (risque de concurrence déloyale ou virus informatique, par exemple).

Pour les tribunaux, sont considérés comme des fichiers personnels ceux identifiés par la mention « personnel », « privé » ou « perso ». À l'inverse, les juges estiment que des fichiers identifiés avec la mention « mes documents » ou uniquement avec le prénom ou les initiales du salarié ne constituent pas des fichiers personnels

DÉLAI DE CONTESTATION DU REJET D'UNE RÉCLAMATION FISCALE

J'ai déposé une réclamation fiscale concernant le paiement d'un supplément d'impôt sur le revenu qui été rejetée. J'ai donc décidé de saisir le tribunal administratif. Mais l'administration me reproche d'avoir trop tardé alors qu'aucun délai n'était mentionné dans sa décision. A-t-elle raison ?

Vous disposez, en principe, d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de l'administration rejetant votre réclamation pour saisir le juge de l'impôt. Mais lorsque, comme dans votre cas, la décision de rejet ne mentionne pas les voies et les délais de recours à la disposition du contribuable, le délai de saisine du juge est alors généralement fixé à un an.



UTILITÉ D'UNE CLAUSE DE REPRISE SEXENNALE DANS UN BAIL RURAL

Le bail rural que je viens de signer contient une clause de reprise sexennale. En quoi consiste cette clause exactement ?

Insérée dans un bail rural, soit initialement soit dans le bail renouvelé, une clause de reprise sexennale permet au bailleur de reprendre le fonds loué à la fin de la 6^e année qui suit le renouvellement du bail ou passée une période de 9 ans en cas de bail à long terme (donc au bout de 15 ans de location), et ce au profit de son conjoint ou de l'un de ses descendants (mais pas du bailleur lui-même). Pour ce faire, le bailleur devra délivrer congé au locataire 2 ans (et non pas 18 mois) au moins avant l'échéance. À noter que le locataire ne peut pas s'opposer à l'insertion d'une telle clause au moment du renouvellement du bail.

FIN D'UN ENGAGEMENT DE CAUTION SOUSCRIT PAR UN DIRIGEANT DE SOCIÉTÉ

Il y a quelques années, je me suis porté caution d'un prêt souscrit par la société dont je suis gérant associé. Je m'apprête aujourd'hui à quitter cette société. Ce départ entraînera-t-il automatiquement la fin de mon engagement de caution ?

Non. La cessation de ses fonctions ne libère pas le dirigeant de son engagement de caution, sauf s'il a été expressément stipulé dans l'acte que le cautionnement était lié à sa qualité de dirigeant et qu'il cesserait de plein droit en cas de perte de cette qualité.

En l'absence d'une telle mention, le dirigeant peut toutefois, lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions, résilier son engagement de caution, à condition qu'il ait été souscrit pour une durée indéterminée, en le faisant expressément savoir au banquier.

Mais tant qu'il ne résilie pas le contrat, il continue d'être tenu des dettes de la société garanties par le cautionnement !

PRÊT D'ARGENT ENTRE PARTICULIERS

Pour aider un ami à financer un projet, je lui ai prêté une somme d'argent de 15 000 €. Compte tenu du montant, dois-je déclarer ce prêt à l'administration fiscale ?

Oui. Lorsque le montant du prêt accordé est supérieur à 5000 €, il doit être déclaré à la fois par le prêteur et l'emprunteur par le biais du formulaire Cerfa n°2062. Formulaire que vous devrez joindre à votre déclaration de revenus. Étant précisé que si le prêt génère des intérêts, ces derniers doivent, là encore, être renseignés annuellement dans votre déclaration de revenus. Attention, sachez que le défaut de production de ce formulaire peut notamment entraîner l'application d'une amende de 150 €.

Contribution d'assurance chômage : le bonus-malus appliqué en septembre 2022

Les entreprises d'au moins 11 salariés qui sont soumises au dispositif de bonus-malus de la contribution patronale d'assurance chômage recevront bientôt le taux modulé de contribution qu'elles devront appliquer à compter du 1^{er} septembre 2022.

Afin d'inciter les entreprises à proposer davantage de contrats à durée indéterminée et à rallonger la durée des contrats à durée déterminée, le gouvernement a mis en place un système de bonus-malus de la contribution patronale d'assurance chômage. Un dispositif qui a vocation à s'appliquer à compter du mois de septembre 2022 dans les entreprises d'au moins 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité.

Dans quels secteurs ?

La modulation de la contribution patronale d'assurance chômage s'applique uniquement dans les entreprises de 11 salariés et plus œuvrant dans l'un des 7 secteurs d'activité ayant tendance à recourir régulièrement à des contrats courts (à l'exception de celles qui relèvent de l'insertion par l'activité économique), à savoir :

- ▶ fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- ▶ production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- ▶ autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- ▶ hébergement et restauration ;
- ▶ transports et entreposage ;
- ▶ fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- ▶ travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Une entreprise appartient à l'un de ces 7 secteurs si sa convention collective et son code APE sont

listés dans l'arrêté du 28 juin 2021.

Exemples : le secteur des autres activités spécialisées, scientifiques et techniques couvre notamment la convention collective des entreprises de publicité et assimilées, celle des professions de la photographie et celle du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires et les codes APE des activités des agences de publicité (73.11Z), de la régie publicitaire de médias (73.12Z), des activités photographiques (74.20Z) et des activités vétérinaires (75.00Z).

Quel taux de contribution ?

Le taux de la contribution d'assurance chômage est fixé, en principe, à 4,05 %. Dans les entreprises concernées par le bonus-malus, ce taux peut varier entre 3 et 5,05 % selon leur pratique en termes de recours à des contrats courts.

En pratique : plus le nombre de salariés s'inscrivant à Pôle emploi après avoir travaillé dans une entreprise est important par rapport à son effectif, plus sa contribution d'assurance chômage est élevée. À l'inverse, plus ce nombre de personnes est bas, moins elle est élevée.

Ainsi, le taux réellement applicable à l'entreprise est calculé en comparant son taux de séparation et le taux de séparation médian de son secteur d'activité (taux défini chaque année par arrêté).

Il en découle trois possibilités :

- le taux de séparation de l'entreprise est inférieur au taux de séparation médian de son secteur : sa contribution d'assurance chômage est minorée ;
- ce taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian du secteur : la contribution est majorée ;
- ce taux de séparation est égal au taux de séparation médian du secteur : la contribution correspond au taux de droit commun (4,05 %).



Précision : le taux de séparation de l'entreprise dépend du nombre de fins de contrat de travail qui lui sont imputées par rapport à son effectif. Sont retenues les fins de contrat à durée déterminée, de contrat à durée indéterminée et de contrat de mise à disposition associé à un contrat de mission (intérim) suivies, dans les 3 mois, d'une inscription du salarié à Pôle emploi ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit. Certaines fins de contrat de travail étant exclues comme les démissions et les fins des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

À partir de quand ?

Le taux modulé par le bonus-malus s'appliquera pour la première fois sur les rémunérations des salariés dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023. Il sera calculé au vu du nombre de ruptures de contrats intervenues dans l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.

Sachant que seules y sont soumises les entreprises

dont l'effectif moyen annuel était supérieur ou égal à 11 salariés en 2019, 2020, 2021 ainsi que du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

À noter : les entreprises concernées seront informées du taux qui leur est attribué au plus tard le 15 septembre.

Cependant, les entreprises relevant des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 (secteurs protégés dits « S1 ») sont exclues de l'application du bonus-malus pour la première année. Dans ces secteurs, celui-ci s'appliquera donc pour la première fois à compter du 1^{er} septembre 2023 au vu du nombre de ruptures de contrats ayant eu lieu dans l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.

Exemples : font partie de ces secteurs protégés notamment les hôtels, les restaurants, les campings, les débits de boissons, la production de boissons alcooliques distillées, la fabrication de cidre et de vins de fruits, le transport de voyageurs, les activités photographiques ou encore la traduction et interprétation.

Contrainte de l'Urssaf : quel délai pour s'y opposer ?

Le cotisant dispose d'un délai de 15 jours pour former opposition à une contrainte de l'Urssaf. À ce titre, plusieurs précisions viennent d'être apportées par les juges...

Lorsqu'un travailleur indépendant ou un employeur ne s'acquitte pas des cotisations sociales dont il est redevable auprès de l'Urssaf, cette dernière lui adresse une mise en demeure de payer les sommes dues. Et si le cotisant ne s'exécute toujours pas, l'Urssaf lui délivre une contrainte permettant le recouvrement forcé de ces sommes.

Toutefois, le cotisant a la possibilité de former opposition à cette contrainte auprès du tribunal judiciaire. Mais dans un délai de 15 jours seulement, à compter de la notification de la contrainte. Dans deux affaires récentes, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant au point de départ et au décompte de ce délai.

Seule la date d'expédition compte !

Dans une première affaire, une cotisante, qui s'était vu signifier une contrainte de l'Urssaf le 9 octobre, avait formé opposition par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du tribunal judiciaire. Sa demande avait toutefois été rejetée pour non-respect du délai de 15 jours. Et les juges d'appel, saisis du litige, avaient confirmé ce rejet. Pour ce faire, ils avaient retenu la date apposée par le tribunal judiciaire sur la lettre adressée par la cotisante (soit la date de réception du courrier), à savoir le 31 octobre.

Mais pour la Cour de cassation, le délai de 15 jours pour former opposition est interrompu par l'envoi au tribunal de la lettre recommandée. Dès lors, il convient de retenir, non pas la date de réception du courrier, **mais la date de son expédition** (date figurant sur le cachet du bureau d'émission du courrier).

Comment décompter ce délai de 15 jours ?

Dans une seconde affaire, la Cour de cassation a indiqué que le jour de la notification de la contrainte Urssaf au cotisant ne compte pas dans

le délai de 15 jours imparti pour former opposition. Elle a aussi précisé que le délai expire le dernier jour à 24 h.

Dans cette affaire, la contrainte avait été notifiée le 14 mai. Le délai de 15 jours débutait donc le 15 mai et prenait fin le 29 mai à 24 h.

Activité partielle de longue durée : les règles à connaître

Afin d'éviter des licenciements massifs lors de la crise liée au Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré un nouveau dispositif : l'activité partielle de longue durée (APLD). Un dispositif qui s'adresse aux entreprises qui, en raison d'une réduction durable de leur activité, sont contraintes de placer leurs salariés en activité partielle. Et compte tenu des conséquences économiques du conflit en Ukraine, les règles de recours à l'APLD ont été assouplies. Explications.

agences de voyage et de tourisme, de l'industrie textile, de la coiffure, du transport routier de marchandises et du commerce de détail non alimentaire. Ces accords sont disponibles [sur le site du ministère du Travail](#).

Dans tous les cas, l'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur doit comporter :

Comment bénéficier de ce dispositif ?

L'activité partielle de longue durée est mise en place dans le cadre d'un accord collectif.

Pour aider les employeurs à surmonter la crise économique liée au Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré un dispositif spécifique d'activité partielle, dénommé « activité partielle de longue durée » (APLD). Un dispositif qui permet aux employeurs de préserver leur trésorerie en contrepartie d'engagements en matière de maintien en emploi de leurs salariés.

Pour en bénéficier, les employeurs doivent signer un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou bien appliquer un accord de branche étendu conclu sur le sujet. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit, après consultation de son comité social et économique, s'il existe, élaborer un document unilatéral conforme aux dispositions de l'accord de branche.

Précision : plusieurs branches professionnelles disposent d'un accord relatif à l'APLD. C'est le cas notamment des hôtels, cafés et restaurants, des

○ un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité selon le cas de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ;

○ la date de début et la durée d'application de l'APLD ;

○ les activités et salariés concernés par l'APLD ;

○ la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale ;

○ les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

○ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique sur la mise en œuvre de l'accord (une information devant avoir lieu au moins tous les 3 mois).

Précision : la réduction de l'horaire de travail des salariés ne peut pas excéder 40 % de la durée légale de travail. Exceptionnellement et sur décision de la Drees, cette réduction peut atteindre 50 %. La réduction de l'horaire de travail étant appréciée pour chaque salarié concerné sur la durée totale de recours à l'APLD.

Ensuite, l'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur doit être adressé à la



Dreets, via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr. Celle-ci dispose alors de 15 jours pour valider l'accord (ou de 21 jours pour valider le document rédigé par l'employeur). Et attention, seuls les employeurs qui transmettent un accord collectif (ou un document) à la Dreets au plus tard le 31 décembre 2022 peuvent prétendre à l'APLD.

À savoir : pour tenir compte de l'évolution de la situation économique de leur entreprise, les employeurs peuvent transmettre à la Dreets un avenant de révision de l'accord collectif conclu pour recourir à l'APLD (ou un document modifiant le document unilatéral rédigé par l'employeur), même après le 31 décembre 2022.

Combien de temps s'applique ce dispositif ?

L'APLD est prévue pour une durée limitée.

Les employeurs peuvent bénéficier de l'APLD pendant une durée maximale de 36 mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de 4 années consécutives.

Mais attention, car la décision de validation de l'accord (ou du document) de la Dreets n'est valable que pour une durée de 6 mois. Autrement dit, l'employeur doit, tous les 6 mois, solliciter de nouveau la Dreets pour continuer à bénéficier de l'APLD. Pour ce faire, il doit avant chaque

échéance, lui adresser un bilan portant notamment sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Un bilan accompagné d'un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Précision : la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 est neutralisée pour le décompte de la durée maximale de l'APLD et le calcul de la réduction du temps de travail pratiquée dans l'entreprise.

Quelles indemnisation et allocation ?

L'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur s'élève, en principe, à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié.

Les salariés placés en APLD perçoivent, pour chaque heure non travaillée, une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,59 € net ni supérieure à 70 % de 4,5 fois le Smic horaire (soit 34,18 €).

En contrepartie, l'employeur perçoit, pour chaque heure non travaillée, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié (avec un montant plancher de 8,59 € et un montant plafond de 29,30 €).

À noter : ces montants planchers et plafonds de l'indemnité et de l'allocation s'appliquent aux heures non travaillées depuis le 1^{er} mai 2022.



Vente de l'entreprise : une exonération possible en cas de départ à la retraite

Les plus-values professionnelles réalisées à l'occasion de la vente d'une entreprise individuelle pour départ à la retraite de l'exploitant

peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération d'impôt sur le revenu.



Un entrepreneur individuel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu au titre des plus-values professionnelles qu'il réalise lors de la cession de son entreprise pour partir à la retraite.

À savoir : le dispositif peut également s'appliquer à la cession de l'intégralité des droits ou parts d'une société de personnes relevant de l'impôt sur le revenu (SARL de famille, SNC, EARL ...) détenus par un associé exerçant son activité principale dans la société.

Les conditions d'application

Pour cela, l'entreprise cédée doit répondre à la définition communautaire des PME, c'est-à-dire employer moins de 250 salariés, avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou un total de bilan inférieur à 43 M€. Et elle ne doit pas avoir son capital ou ses droits de vote détenus à 25 % ou plus par des entreprises ne remplissant pas les deux conditions précitées.

En outre, si l'activité de l'entreprise peut être de toute nature (commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole), elle doit, en revanche, avoir été exercée depuis au moins 5 ans à la date de la cession.

À noter : l'administration fiscale exige que l'activité déployée dans l'entreprise individuelle soit exercée à titre professionnelle.

Les gains réalisés par un dirigeant lors de la cession des titres de sa PME soumise à l'impôt sur les sociétés à l'occasion de son départ à la retraite peuvent, sous certaines conditions, être réduits d'un abattement fixe de 500 000 €.

Précision : cet abattement s'applique aux cessions réalisées jusqu'au 31 décembre 2024.

Le cédant doit, quant à lui, cesser toute fonction dans l'entreprise cédée et faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans précédant ou suivant la cession. Sur ce point, l'administration fiscale estime que la cessation des fonctions et le départ à la retraite peuvent intervenir indifféremment avant ou après la cession. Et que le délai de 2 ans peut s'appliquer entre chacun des deux événements et la cession de l'entreprise. En conséquence, le délai maximal entre le départ à la retraite et la cessation des fonctions est de 4 ans.

Assouplissement : pour les entrepreneurs (ou les associés de sociétés de personnes) qui ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2019, 2020 ou 2021, et avant la cession de leur entreprise, le délai précité est porté de 2 à 3 ans. L'administration considère donc que le délai maximal entre le départ à la retraite et la cessation des fonctions est de 6 ans. Sachant qu'il ne peut pas s'écouler plus de 3 ans entre le départ à la retraite et la cession de l'entreprise, ni entre cette cession et la cessation des fonctions.

Par ailleurs, le cédant ne doit pas contrôler l'entreprise cessionnaire, c'est-à-dire ne pas détenir plus de 50 % des droits de vote ou des droits dans les bénéfices sociaux de cette dernière. Une condition qui doit être satisfaite aussi bien au moment de la cession que dans les 3 ans qui suivent sa réalisation.

Précision : pour apprécier ce seuil, il est tenu compte des droits détenus directement par le cédant et également de ceux détenus indirectement. Les droits détenus par les membres du cercle familial n'étant, en revanche, pas retenus.

Enfin, il doit s'agir d'une cession à titre onéreux, c'est-à-dire, dans la majorité des cas, d'une vente, à l'exclusion donc des donations et successions. Et la cession de l'entreprise individuelle doit, en principe, porter sur l'ensemble des éléments affectés à l'activité professionnelle. Toutefois, les immeubles et les marques nécessaires à l'exploitation peuvent être conservés par le cédant si l'acquéreur s'en voit garantir l'usage de manière pérenne. De même, l'administration fiscale admet que le passif et/ou la trésorerie, ainsi que les stocks, ne soient pas cédés avec l'exploitation.

Les modalités pratiques

Pour que l'exonération s'applique, l'entrepreneur doit en faire la demande expresse lors du dépôt de la déclaration de cessation d'activité avec un document signé, établi sur papier libre, indiquant nécessairement :

- l'option pour l'exonération des plus-values sur le fondement de l'article 151 septies A du Code général des impôts ;
- la date de la cession de l'entreprise ;
- son engagement de produire auprès de l'administration fiscale le document attestant de sa date



d'entrée en jouissance des droits qu'il a acquis dans le régime de base obligatoire de l'assurance-vieillesse auprès duquel il est affilié à raison de l'activité professionnelle cédée lorsqu'il ne dispose pas de ce document au moment du dépôt de la déclaration de cessation.

La totalité des plus-values, à court terme ou à long terme, est exonérée d'impôt sur le revenu, quel que soit leur montant, mais reste soumise aux prélèvements sociaux. Seules les plus-values immobilières sont exclues du dispositif d'exonération, mais elles peuvent bénéficier d'un autre dispositif, à savoir un abattement en fonction de leur durée de détention.

À savoir : le dispositif d'exonération pour départ à la retraite est cumulable avec le régime d'exonération des plus-values réservé aux très petites entreprises ou celui applicable aux PME en fonction de la valeur des éléments cédés.

Le cas de la location-gérance

Le dispositif d'exonération pour départ à la retraite est désormais applicable à la cession d'une activité mise en location-gérance à une personne autre que le locataire-gérant. Dans ce cas, la cession doit porter sur l'intégralité des éléments concourant à l'exploitation de l'activité qui a fait l'objet du contrat de location-gérance.

Attention : l'administration fiscale a précisé que l'exploitant ne peut pas bénéficier du dispositif s'il cède directement le fonds à un tiers sans avoir au préalable proposé à son locataire-gérant de l'acquiescer alors qu'il y était tenu contractuellement.

Rappelons que l'activité doit avoir été exercée **pendant 5 ans** au moment de la mise en location et que toutes les autres conditions du dispositif doivent être remplies.

Les nouveautés fiscales adoptées au cours de l'été

La loi de finances rectificative pour 2022 supprime la redevance TV dès cette année et aménage, par ailleurs, deux dispositifs fiscaux, à savoir le pacte Dutreil et la déductibilité temporaire de l'amortissement des fonds commerciaux.

La première loi de finances rectificative pour 2022, adoptée mi-août, confirme la suppression de la contribution à l'audiovisuel public dès cette année, tant pour les particuliers que pour les professionnels. Et elle apporte des modifications techniques à deux dispositifs fiscaux : le pacte Dutreil et la déductibilité de l'amortissement des fonds commerciaux.

Exonération Dutreil et activité opérationnelle

Pour bénéficier, lors de la transmission de parts ou d'actions de sociétés aux héritiers ou aux donataires, de l'exonération de 75 % des droits de mutation à titre gratuit que permet la signature d'un pacte

Dutreil, la société dont les titres font l'objet d'un tel pacte doit, notamment, exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale.

Une condition qui, à présent, doit être respectée de la conclusion de l'engagement collectif jusqu'au terme de l'engagement individuel de conservation des titres.

À noter : les titres transmis doivent, en principe, faire l'objet d'un engagement collectif de conservation pendant au moins 2 ans et, au moment de la transmission, d'un engagement individuel de conservation pendant au moins 4 ans pris par chaque héritier ou donataire. La condition d'exercice d'une activité opérationnelle doit donc désormais être remplie pendant 6 ans.

Cette mesure s'applique aux transmissions de titres de sociétés réalisées depuis le 18 juillet 2022, ainsi qu'à celles effectuées avant cette date sous réserve que :

- que l'un des engagements de conservation (collectif ou individuel) soit en cours ;
- et que la société n'ait pas cessé d'exercer une activité opérationnelle.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Déductibilité de l'amortissement des fonds commerciaux

Les amortissements comptabilisés au titre des fonds commerciaux acquis entre 2022 et 2025 peuvent être déduits du résultat imposable.

Rappel : le fonds commercial peut être amorti sur sa durée d'utilisation lorsqu'elle est limitée, ou sur 10 ans si cette durée ne peut pas être déterminée ou lorsqu'il est acquis par une petite entreprise.

À compter du 18 juillet 2022, cette mesure de

faveur n'est plus applicable aux acquisitions de fonds effectuées auprès d'une entreprise « liée » ou d'une entreprise contrôlée par la même personne physique que l'entreprise qui acquiert le fonds. Sont notamment concernées les personnes physiques qui apportent leur entreprise individuelle à une société qu'elles contrôlent.

Précision : deux entreprises sont dites « liées » lorsque l'une détient la majorité du capital de l'autre ou y exerce un pouvoir de décision ou si elles sont toutes les deux placées sous le contrôle d'un tiers qui détient la majorité de leur capital ou y exerce un pouvoir de décision.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Rupture brutale d'une relation commerciale établie : ce qu'il faut savoir

Une entreprise qui rompt brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie sans donner un préavis écrit d'une durée tenant compte de celle de la relation commerciale engage sa responsabilité et s'oblige à réparer le préjudice qu'elle cause à la victime de la rupture. Explications.

Le champ d'application de la réglementation

Le contentieux de la rupture de relation commerciale établie est très abondant. En effet, le champ d'application de l'article du Code de commerce (art. L. 442-1-II) qui pose la règle applicable en la matière est très large, tant au niveau des personnes concernées que de la notion de relation commerciale établie.

Les personnes concernées

L'auteur de la rupture peut être un producteur, un

industriel, un distributeur, un commerçant ou un artisan. Ne sont pas visées, en revanche, les personnes morales relevant du droit civil ou du droit public et donc, notamment, les sociétés civiles immobilières (SCI), les collectivités territoriales ou encore les personnes physiques n'exerçant pas une profession commerciale ou artisanale, tels que, par exemple, les professionnels libéraux.

À noter : ces catégories de personnes peuvent tout de même voir leur responsabilité engagée au titre d'une rupture brutale de relation dont elles seraient les auteurs. Simplement, cette responsabilité ne sera pas assise sur le dispositif spécifique de l'article L. 442-1-II du Code de commerce, mais sur le droit commun de la responsabilité civile (contractuelle ou extracontractuelle selon les cas).

Quant au champ des victimes susceptibles d'être concernées, il est encore plus large, les tribunaux considérant que le statut juridique de la victime de la rupture brutale est, en principe, indifférent. Ainsi, une association, une SCI ou un professionnel



libéral peuvent, en invoquant les dispositions de l'article L. 442-1-II, solliciter la réparation du préjudice que leur cause la rupture brutale d'une relation commerciale établie. La Cour de cassation a eu l'occasion cependant de préciser que le dispositif de l'article L. 442-1-II du Code de commerce ne pouvait être invoqué par les agents commerciaux dès lors que cette catégorie professionnelle bénéficiait d'un cadre légal spécifique.

La victime peut aussi être une victime par ricochet : par exemple, un sous-traitant touché par la rupture brutale des relations commerciales subie par son donneur d'ordre.

La notion de relation commerciale établie

Sont concernées toutes les relations commerciales, qu'elles portent sur la fourniture d'un produit ou d'une prestation de services. Et peu importe la forme de cette relation, notamment qu'elle repose ou non sur un contrat. La notion de relation commerciale dépasse en effet celle de relation contractuelle. Un simple courant d'affaires non formalisé peut donc constituer une relation commerciale établie. A fortiori, l'existence d'une relation commerciale établie peut résulter d'une succession, sur plusieurs années, de contrats à durée déterminée (même de courte durée) ou d'un enchaînement, entre deux mêmes partenaires, de contrats de nature juridique différente avec des conditions différentes.

Sachant que pour être qualifiée de relation commerciale établie, la relation doit être régulière, significative et stable. Il faut que la continuité des relations d'affaires précédemment entretenues ait pu raisonnablement autoriser la victime de la rupture à considérer que ces relations allaient se poursuivre avec la même stabilité dans le futur.

Si la relation doit être significative, il n'est pas exigé, en revanche, qu'elle se caractérise par un important volume d'affaires.

Le caractère brutal de la rupture

L'entreprise victime de la rupture peut mettre en cause la responsabilité de son partenaire commercial lorsque cette rupture a été « brutale ».

Une rupture de la relation commerciale

La rupture de la relation commerciale peut bien sûr résulter de la résiliation unilatérale d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée mais aussi du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée arrivé à son terme si, du moins, le renouvellement était envisageable. Tel n'est pas le cas lorsque le contrat excluait toute reconduction.

La rupture peut également se déduire de la modification par l'un des partenaires des conditions de la relation commerciale, si toutefois cette modification est substantielle. Tel est le cas par exemple :

- d'une diminution significative de la marge accordée jusque-là à un grossiste ;
- de l'augmentation par un fournisseur de ses tarifs et de ses conditions de règlement ;
- d'une baisse significative du volume des commandes.

La rupture peut être totale ou partielle.

Constitue, par exemple, une rupture partielle des relations commerciales le déréférencement par un distributeur de certains des produits dont il s'approvisionnait auprès d'un fournisseur ou encore une baisse significative du volume de commandes ou du chiffre d'affaires.

Une rupture brutale

Pour que la rupture soit qualifiée de « brutale », il faut qu'elle ait été précédée d'un préavis d'une durée insuffisante.

À ce titre, l'article L. 442-1-II du Code de commerce n'impose aucun formalisme particulier pour le préavis. Notamment, il n'est pas exigé que le préavis soit notifié par un courrier recommandé avec demande d'avis de réception. Il suffit qu'il y ait un écrit qui peut être un simple e-mail.

Il n'est pas non plus exigé un écrit notifiant spécifiquement le préavis. Ainsi, par exemple, les tribunaux ont pu considérer que l'annonce de nouveaux tarifs ou de conditions de vente substantiellement modifiées, l'émission d'un appel d'offres ou encore l'annonce de la création d'une filiale ayant pour activité celle du partenaire valait notification du préavis.

Quant à la durée de préavis, elle doit tenir compte de la durée de la relation commerciale.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : le cas échéant, cette durée doit également respecter la durée minimale de préavis déterminée en référence aux usages du commerce ou par des accords interprofessionnels.

En pratique, la juste durée du préavis est appréciée au cas par cas par le juge. L'article L. 442-1-II du Code de commerce ne pose qu'un seul critère d'appréciation du caractère raisonnable du préavis : celui de l'ancienneté de la relation. Cependant, en pratique, les tribunaux ont également tendance à tenir compte de la nature de la relation commerciale. Notamment, un rapport de dépendance économique entre les partenaires ou une obligation d'exclusivité peuvent justifier un préavis plus long. Ceci explique qu'en la matière, il soit difficile de dégager des solutions générales.

Important : en toute hypothèse, la responsabilité de l'auteur de la rupture ne peut pas être engagée du chef d'une durée insuffisante dès lors qu'il a respecté un préavis de dix-huit mois au moins.

L'indemnisation du préjudice causé par la rupture brutale

L'auteur d'une rupture brutale d'une relation commerciale établie doit réparer le préjudice causé par la rupture brutale.

À noter : par exception à la règle posée par l'article L. 442-1-II du Code de commerce, la rupture brutale n'engage pas la responsabilité de son auteur si elle se justifie par la faute grave de celui qui subit la rupture ou par un cas de force majeure.

Ce préjudice est d'abord celui de la marge qui n'a pas pu être réalisée par l'entreprise victime pendant la durée du préavis qui aurait dû lui être

accordé. C'est la marge brute qui est le plus souvent retenue mais une indemnisation sur la base de la marge nette a parfois été accordée. En revanche, l'indemnité demandée ne peut correspondre à la perte de chiffre d'affaires.

Il incombe à la victime de la rupture de justifier du montant des dommages et intérêts qu'elle réclame. En pratique, le chiffrage du préjudice est souvent confié – et c'est d'ailleurs recommandé – à un cabinet d'expertise comptable qui est, dans ce cadre, chargé d'établir un rapport permettant de justifier du montant des dommages et intérêts réclamés.

Outre la perte de marge, la victime de la rupture brutale peut également solliciter des dommages et intérêts pour :

- ▶ le préjudice moral ou la perte d'image causés par la brutalité de la rupture ;
- ▶ les charges de restructuration – et en particulier le coût des licenciements – générées par la brutalité de la rupture.

Et attention, pour être indemnisable, **le préjudice doit être causé par la brutalité de la rupture et non juste par la rupture elle-même**. Ainsi, notamment, pour être indemnisée du coût des licenciements économiques qu'elle a dû engager, la victime de la rupture ne peut se contenter de dire que ces licenciements sont la conséquence de la rupture de la relation commerciale ; elle doit démontrer en quoi ceux-ci sont dus au caractère brutal de la rupture.

Outre les sanctions sollicitées par la victime de la rupture, l'auteur de la rupture peut également se voir condamner notamment à une amende civile, à la demande du ministère de l'Économie ou du ministère public.

Produits en plastique à usage unique : interdictions et sanctions à venir !

À compter du 1^{er} janvier 2023, un certain nombre d'interdictions relatives à la mise sur le marché ou à l'utilisation de produits en plastique à usage unique seront assorties de sanctions pénales.

À compter du 1^{er} janvier 2023, un certain nombre de pratiques, interdites par la loi, relatives à la mise sur le marché ou à l'utilisation de produits en plastique à usage unique seront sanctionnées par une amende pénale.



Pratiques sanctionnées par une amende de 450 € maximum

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2023, encourra une amende pouvant aller jusqu'à 450 € :

- l'exploitant d'un établissement recevant du public ou le responsable d'un local professionnel qui distribuera gratuitement des bouteilles en plastique contenant des boissons (sauf exceptions liées, par exemple, à un impératif de santé publique) ;
- le producteur, l'importateur ou le distributeur qui mettra sur le marché certains produits à usage unique composés de plastique, à savoir des serviettes hygiéniques, des lingettes pré-imbibées, des cigarettes et filtres à cigarettes, des gobelets et verres pour boissons ;
- le vendeur de boissons à emporter qui n'adoptera pas une tarification plus basse lorsque la boisson sera vendue dans un récipient réemployable présenté par le consommateur par rapport au prix demandé lorsque la boisson est servie dans un gobelet jetable.

Pratiques sanctionnées par une amende de 1 500 € maximum

À compter du 1^{er} janvier 2023, tout producteur, importateur ou distributeur qui ne respectera pas l'interdiction de mise sur le marché ou de mise à disposition de certains produits en plastique à usage unique encourra une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

Les produits concernés sont les suivants :

- ▶ les gobelets, verres et assiettes jetables de cuisine pour la table ;
- ▶ les pailles (à l'exception de celles destinées à être utilisées à des fins médicales) ;
- ▶ les confettis en plastique ;
- ▶ les piques à steak ;

- ▶ les couvercles à verre jetables ;
- ▶ les assiettes autres que celles jetables de cuisine pour la table (y compris celles comportant un film plastique) ;
- ▶ les couverts (sauf dans certains lieux comme les établissements de santé ou les avions et les trains) ;
- ▶ les bâtonnets mélangeurs (touillettes) pour boissons ;
- ▶ les contenant ou récipients en polystyrène expansé destinés à la consommation sur place ou à emporter ;
- ▶ les bouteilles en polystyrène expansé pour boissons ;
- ▶ les tiges de support pour ballons et leurs mécanismes (à l'exception des tiges et mécanismes destinés aux usages et applications industriels ou professionnels et non destinés à être distribués aux consommateurs) ;
- ▶ les bâtonnets ouatés à usage domestique ;
- ▶ les emballages ou les sacs fabriqués, en tout ou partie, à partir de plastique oxodégradable ;
- ▶ les produits fabriqués à base de plastique oxodégradable.

La même sanction sera encourue par :

- le producteur, l'importateur ou le distributeur qui méconnaîtra l'interdiction de mise sur le marché de sachets de thé et de tisane en plastique non biodégradable ;
- l'exploitant d'un établissement recevant plus de 300 personnes qui ne mettra pas de fontaine d'eau potable à disposition du public ;
- l'exploitant d'un service de restauration à domicile qui utilisera de la vaisselle, des couverts ou des récipients de transport des aliments ou boissons qui ne seront pas réemployables ou qui ne procédera pas à leur collecte en vue de leur réemploi ;
- la personne ayant une activité de restauration sur place qui servira des repas ou des boissons dans de la vaisselle, ou avec des couverts, qui ne seront pas réemployables.

Garantie légale de conformité : du nouveau sur l'extension au numérique !

À compter du 1^{er} octobre 2022, les vendeurs de produits contenant des éléments numériques et les fournisseurs de services numériques devront intégrer des mentions relatives à la garantie légale de conformité applicable à ces produits ou à ces services dans leurs conditions générales de vente.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la garantie légale de conformité est étendue à la vente de biens comportant des éléments numériques (smartphone, produit connecté...) ainsi qu'à la fourniture de contenus et de services numériques comme, par exemple, un abonnement à une plate-forme de vidéos ou de musique à la demande ou l'achat d'un jeu vidéo en ligne.

Rappel : les commerçants sont tenus de garantir les consommateurs contre les défauts de conformité des biens qu'ils leur vendent. Cette garantie s'applique dans toutes les situations où le produit vendu n'est pas conforme à l'usage habituellement attendu d'un bien semblable, ne correspond pas à la description donnée par le vendeur ou ne possède pas les qualités annoncées par ce dernier. Grâce à cette garantie, lorsqu'un défaut apparaît dans les 2 ans après la vente, l'acheteur est en droit de demander au vendeur de réparer ou de remplacer, sans frais, le produit ou le service acheté.

De nouvelles mentions dans les CGV

À ce titre, à compter du 1^{er} octobre 2022, les professionnels qui vendent des produits contenant des éléments numériques ou qui fournissent des contenus ou des services numériques devront intégrer des mentions supplémentaires dans l'encadré qui doit déjà figurer dans leurs conditions générales de vente et qui est destiné à informer le consommateur de l'existence de la garantie légale de conformité et de la garantie légale des vices cachés.

Ces nouvelles mentions devront comporter :

- ▶ l'indication de la durée de la garantie lorsque le produit vendu comporte des éléments numériques ;
- ▶ le bénéfice de la garantie légale de conformité et de la garantie légale des vices cachés, le délai pour agir et les différentes options offertes au consommateur en cas de fourniture de services numériques ;
- ▶ l'obligation du professionnel de fournir toutes les mises à jour nécessaires au maintien de la conformité du bien ou du contenu numérique ;
- ▶ les sanctions applicables en cas de manquement du vendeur.

En pratique : un modèle de ces différents encadrés (encadré relatif à la vente de biens contenant des éléments numériques, encadré relatif à la fourniture d'un service numérique de façon ponctuelle et encadré relatif à la fourniture d'un service numérique de façon continue) est proposé en annexe du décret du 29 juin 2022.



L'ENCADREMENT DES LOYERS EST ENTRÉ EN VIGUEUR À BORDEAUX

Depuis le 15 juillet 2022, les bailleurs qui mettent en location un logement à Bordeaux doivent respecter le dispositif d'encadrement des loyers.

Après Paris, Lille, Lyon et Montpellier, c'est au tour de la ville de Bordeaux de mettre en place un encadrement des loyers. Ce dispositif s'applique à tout nouveau contrat de bail signé dans la ville girondine à compter du 15 juillet 2022 : nouveaux emménagements (relocations et premières locations), renouvellement de baux et baux mobilité. Il s'applique également aux colocations. À noter que l'encadrement des loyers concerne les logements loués vides ou meublés à titre de résidence principale.

Rappelons que l'encadrement des loyers est un dispositif qui impose aux bailleurs de fixer leur loyer dans une fourchette (comprise entre -30 % et +20 % d'un loyer de référence) définie chaque année par arrêté préfectoral. Fourchette tenant compte notamment du type de logement, du nombre de pièces et du quartier.

Et attention, le bailleur qui ne respecterait pas le dispositif s'exposerait à des sanctions. Ainsi, si le préfet constate qu'un bail ne respecte pas le loyer de référence majoré, il peut engager une procédure d'amende à l'encontre du propriétaire. Le montant de cette amende pouvant aller jusqu'à 5 000 € pour une personne physique et jusqu'à 15 000 € pour une personne morale. En outre, un dispositif de récupération des loyers trop-perçus est également prévu par la loi. Parallèlement, le locataire peut agir en justice afin de faire diminuer le loyer.

UN COUP DE POUCE POUR LE LIVRET A ET LE LIVRET D'ÉPARGNE POPULAIRE

Au 1^{er} août 2022, le taux du Livret A est passé de 1 à 2 %.

Dans le contexte actuel, l'épargne réglementée vit des moments douloureux. En effet, l'inflation, qui a atteint 5,8 % fin juin 2022, vient grignoter progressivement la valeur de cette épargne. Afin de parer à cette situation, le gouvernement, à travers la voix de Bruno Le Maire, a annoncé que le taux du Livret A bénéficierait d'une hausse de son taux d'intérêt. Fixé jusqu'à présent à 1 %, il rapporte 2 % depuis le 1^{er} août 2022. Un coup de pouce est également prévu pour le livret d'épargne populaire (LEP). Son taux passera, lui, de 2,2 à 4,6 %.

Cette revalorisation des taux d'intérêt signifie que le ministre de l'Économie et des Finances a suivi les recommandations du gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau. Ce dernier étant chargé d'appliquer la formule de calcul du taux. Selon ce dernier, ces taux « permettent de soutenir la rémunération des épargnants face à la hausse des prix ».

LES CHIFFRES DU CONTRÔLE FISCAL EN 2021

La Direction générale des Finances publiques a publié son rapport d'activité pour l'année 2021 et confirme que le contrôle fiscal a permis de récolter 10,7 Md€, contre 7,8 Md€ en 2020, soit une hausse de plus de 37 %.

Chaque année, la Direction générale des Finances publiques publie son rapport d'activité. C'est désormais chose faite pour 2021 ! Ce rapport confirme, notamment, que la lutte contre la fraude fiscale a retrouvé son niveau d'avant-crise puisque ce sont 10,7 Md€ qui ont été encaissés suite aux contrôles fiscaux, contre 7,8 Md€ en 2020, soit une hausse de plus de 37 %.

Précision : le rendement des contrôles fiscaux pour 2021 est proche de celui de 2019, lequel s'établissait à 11 Md€.



Sachant que 15,6 Md€ de redressements ont été réclamés aux particuliers et aux entreprises, un niveau supérieur à 2020 (10,2 Md€), mais aussi à 2019 (13,5 Md€). Concrètement, le nombre de contrôles fiscaux est reparti à la hausse, avec 112 759 contrôles sur pièces des professionnels et 27 550 contrôles dans les locaux des entreprises. Toutes procédures confondues, un peu plus de 288 850 contrôles fiscaux ont été menés auprès des professionnels (272 000 en 2020).

À noter : *comme l'an dernier, les redressements ont concerné principalement l'impôt sur les sociétés (3 Md€) et la TVA (3,7 Md€, dont 2,1 Md€ au titre des remboursements de crédits de TVA).*

Ces résultats sont notamment le fruit du recours au data mining, permettant de mieux cibler les contrôles fiscaux. Encore une fois en progression, plus de 44 % de la programmation du contrôle fiscal a été réalisée via cette technologie en 2021, avec un objectif affiché de 50 % pour 2022, contre 32 % en 2020.

Concernant les aides Covid, le rapport d'activité souligne, qu'en 2021, près de 4,5 millions de demandes ont été formulées au titre du fonds de solidarité, plus de 24 Md€ ont été versés à 2 millions d'entreprises tandis que plus de 2,5 millions de demandes infondées ont été écartées, évitant le versement indu de 10,3 Md€.

En outre, s'agissant du dispositif dit « coûts fixes », sur les 19 500 dossiers reçus en 2021, plus de 18 300 ont été traités et 1,77 Md€ a été versé à 4 520 entreprises.

À noter : *par ailleurs, 68 077 entreprises ont bénéficié de mesures de bienveillance (report d'échéances, délais de paiement, remises...) et près de 4 000 ont été accompagnées dans le cadre de la procédure de traitement de sortie de crise.*

PLUS DE LA MOITIÉ DE LA POPULATION MONDIALE UTILISE LES RÉSEAUX SOCIAUX EN 2022

Pas moins de 59 % de la population mondiale utilise les réseaux sociaux. Un tiers les utilise pour s'informer et un quart à des fins professionnelles.

Alors que la Terre comptait 7,98 milliards d'habitants en juillet 2022, il y avait, selon le rapport Digital 2022 publié par Hootsuite et l'agence We Are Social, 5,03 milliards utilisateurs d'internet à cette même période, dont 4,70 milliards utilisateurs de médias sociaux. Un chiffre qui a augmenté de 227 millions au cours de l'année écoulée, soit une hausse de plus de 5 % en un an. Ce qui équivaut désormais à 59 % de la population totale du monde qui utilise les réseaux sociaux, dont 45,7 % de femmes et 54,3 % d'hommes. Toujours selon le rapport, les internautes y passent en moyenne 2h29 par jour.

Le rapport nous apprend également que les réseaux sociaux sont utilisés pour différents objectifs. 47,6 % s'en servent pour rester en contact avec leur famille ou leurs amis, 34,8 % utilisent ce canal pour s'informer, 22,5 % pour un besoin professionnel. Un internaute utilise en moyenne 7,5 réseaux sociaux, dont Facebook, la plate-forme la plus utilisée pour s'informer (44 % des utilisateurs), YouTube (30 %) et WhatsApp (22 %). À noter : le nombre de personnes déclarant se servir de TikTok pour les informations a presque doublé depuis l'année dernière, passant de 4 % à 7 %. Impossible aujourd'hui pour une entreprise de faire l'impasse sur ce canal de diffusion de l'information !

Pour consulter l'étude : <https://www.hootsuite.com/resources/digital-trends-q2-update>

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁸⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranches A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2021) ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %. Ce taux de cotisation sera abaissé à 1,30 % au 1^{er} avril 2022.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.