

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



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

**DÉCEMBRE  
2022** N° 671



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 11**

Heures supplémentaires :

un régime social avantageux pour les entreprises de plus de 20 salariés

Frais de repas des salariés : les limites d'exonération revalorisées

Conflits au travail : quelques exemples utiles de jugements en cassation

Déduction forfaitaire pour frais professionnels :

risque de redressement de cotisations dès 2023 !



## JURIDIQUE

**Pages 12 à 14**

Mentions obligatoires sur les factures : du nouveau !

Pénalités de retard : ce qu'il faut savoir



## FISCALITÉ

**Pages 14 à 17**

Crédits d'impôt destinés aux entreprises : du nouveau !

Locations immobilières : quel régime de TVA faut-il appliquer ?

CFE 2022 : le solde est à payer au 15 décembre !

Taux réduit d'impôt sur les sociétés : extension en faveur des PME

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 671 DÉCEMBRE 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 :** décembre 2022

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de novembre 2022 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de novembre 2022.

Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : télèglement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

## • 5 décembre 2022

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

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

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

## • 12 décembre 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 novembre 2022.

## • 15 décembre 2022

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales** : DSN de novembre 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 novembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2022.

**Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie** : DSN de novembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2022.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 août 2022** : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide



du relevé n° 2572.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) :** télèglement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

**Tous contribuables :** paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2022, notamment télèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2022.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :** télèglement de la taxe sur les salaires payés en novembre 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

**Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux (taxe d'habitation sur la résidence secondaire, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) et/ou de l'IFI (patrimoine immobilier net taxable supérieur à 1,3 M€) :** date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2023.

**Contribuables relevant de l'impôt sur le revenu :** fermeture du service de correction en ligne de la déclaration des revenus de 2021.

## ● 25 décembre 2022

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

## ● 30 décembre 2022

**Employeurs de moins de 11 salariés :** option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2023.

## ● 31 décembre 2022

**Entreprises assujetties à la participation-construction :** date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2021.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2022 :** télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

**Établissements créés ou repris en 2022 :** déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

**Tous contribuables :** date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou mis en recouvrement en 2020 (ou en 2021 pour les impôts locaux).

**Entreprises assujetties à la CET :** date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2021.

## REVENDECTION DE MARCHANDISES VENDUES AVEC RÉSERVE DE PROPRIÉTÉ

***J'ai vendu des matériaux avec réserve de propriété à une entreprise qui vient d'être placée en liquidation judiciaire. La facture étant restée impayée, je souhaite récupérer ces marchandises. Mais comment procéder ?***

Vous devez revendiquer ces marchandises auprès du liquidateur judiciaire dans un délai de 3 mois à compter du jugement d'ouverture de la liquidation. Étant précisé que cette action ne pourra aboutir que si les marchandises se retrouvent en nature, c'est-à-dire existaient encore dans leur état initial, au moment où la procédure a été ouverte.

Soit le liquidateur accepte de restituer les marchandises. Soit il refuse parce qu'il conteste le bien-fondé de votre créance, soit encore il ne vous répond pas sous un mois. Dans ces deux derniers cas, vous pourrez saisir le juge-commissaire chargé de la procédure, et ce dans un délai d'un mois. Si celui-ci vous donne raison, vous prendrez soin de faire notifier sa décision, par acte d'huissier de justice, au liquidateur qui aura 10 jours pour former un recours contre l'ordonnance du juge-commissaire.

En l'absence de recours dans ce délai, le liquidateur devra vous restituer vos marchandises. En cas de recours, c'est le tribunal qui tranchera.

Si, à l'inverse, le juge-commissaire vous donne tort, vous pourrez, vous aussi, faire appel de son ordonnance.

## LEGS À UNE ASSOCIATION : QUELS DROITS D'ENREGISTREMENT ?

***Notre association culturelle a reçu un legs de 10 000 € d'un de ses anciens adhérents. Devons-nous payer des droits d'enregistrement sur ce legs ?***

Non, si votre association est reconnue d'utilité publique et remplit les caractéristiques de l'article 200 1 b) du Code général des impôts, c'est-à-dire peut être qualifiée comme étant d'intérêt général (gestion désintéressée, absence d'activité lucrative et pas de fonctionnement au profit d'un cercle restreint).

Si votre association ne remplit pas ces critères, elle doit s'acquitter de droits de mutation à titre gratuit au taux de 60 %.

Elle bénéficie néanmoins d'un abattement de 1 594 € sur le montant de ce legs. Les droits d'enregistrement, calculés sur un montant de 8 406 €, s'élèvent donc à 5043,60 €.

## EXONÉRATION DE DROITS DE MUTATION EN CAS DE TRANSMISSION DE TERRAINS AGRICOLES LOUÉS

***Je me suis laissé dire que la fiscalité applicable lors de la transmission familiale d'une exploitation agricole allait être allégée. Qu'en est-il exactement ?***

En effet, le projet de loi de finances pour 2023 prévoit d'augmenter la limite d'exonération de droits de mutation lors de la transmission à titre gratuit (donation, succession) de biens agricoles loués par bail rural à long terme (ou par bail cessible hors du cadre familial) et de parts de groupements fonciers agricoles.

Ainsi, ces biens seraient exonérés à concurrence de 75 % de leur valeur dans une limite qui serait portée à 500 000 € (300 000 € actuellement). Rappelons qu'au-delà de cette limite, l'exonération n'est que de 50 %.



En contrepartie, le bénéficiaire de la transmission (héritier, donataire) devrait s'engager à conserver la propriété des biens fonciers reçus pendant 10 ans (au lieu de 5 ans actuellement). À suivre...

## MODULATION DU TAUX DE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

*Cette année, j'ai revu à la baisse mon taux de prélèvement à la source. Je crois savoir que ce taux ne s'appliquera plus en janvier prochain. Est-ce exact ?*

Oui, car la modulation de taux que vous avez effectuée en 2022 n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2022. En janvier 2023, votre taux actuel sera remplacé par le taux calculé à l'issue de votre déclaration de revenus 2021 souscrite au printemps 2022.

Si vous estimez que ce nouveau taux ne correspond pas à votre situation, vous pouvez le modifier dans votre espace particulier sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr). Mais n'attendez pas trop. Il est conseillé de le faire dès la fin du mois de novembre.

Rappelons que, pour actualiser le taux de prélèvement à la source, vous devez, pour l'année en cause, déterminer votre nombre de parts fiscales et indiquer une estimation des revenus nets imposables et des charges déductibles de votre foyer fiscal.

Sachant que, pour une modulation à la baisse, il faut un écart de plus de 10 % entre l'imposition estimée et celle que vous supporteriez en l'absence de modulation. Un écart qui pourrait être ramené à 5 % par la prochaine loi de finances pour les revenus perçus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN DES BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS

*Quelles démarches faut-il accomplir pour que les bénévoles de notre association puissent voir les heures de bénévolat accomplies en 2021 créditées sur leur compte d'engagement citoyen ?*

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet aux bénévoles qui siègent dans l'organe d'administration ou de direction de votre association ou bien qui participent à l'encadrement d'autres bénévoles d'obtenir des droits à formation en contrepartie de leurs heures de bénévolat.

Pour que les heures de bénévolat effectuées en 2021 soient inscrites sur leur CEC, vos bénévoles devaient d'abord les déclarer, au plus tard le 30 juin 2022, via leur **Compte Bénévole**.

Mais ceci ne suffit pas : il faut également que votre association désigne, au sein de son organe de direction (bureau, conseil d'administration...), un « valideur CEC », puis confirme la déclaration de vos bénévoles, au plus tard le 31 décembre 2022. Sachant que la désignation du valideur CEC et la validation de la déclaration de vos bénévoles doivent être effectuées via le **Compte Asso** de votre association.

Et attention car les activités bénévoles qui seront validées après le 31 décembre 2022 ne seront pas créditées sur le CEC.

**Rappel** : le CEC est octroyé uniquement aux bénévoles des associations déclarées depuis au moins 3 ans et dont l'ensemble des activités ont un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

## Heures supplémentaires : un régime social avantageux pour les entreprises de plus de 20 salariés

**La déduction forfaitaire sur les cotisations sociales patronales dues sur la rémunération des heures supplémentaires est désormais applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés.**

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire sur les cotisations et contributions sociales patronales dues sur la rémunération des heures supplémentaires effectuées par leurs salariés.

Le montant de cette déduction s'élève à **1,50 € par heure supplémentaire**. Pour les salariés travaillant dans le cadre d'un forfait annuel en jours, la déduction est de 10,50 € par jour de travail supplémentaire effectué au-delà de 218 jours par an.

La récente loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a étendu le bénéfice de cette déduction forfaitaire aux entreprises

comptant **au moins 20 et moins de 250 salariés** pour les heures supplémentaires réalisées depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

**Dans ces entreprises, le montant de la déduction s'établit à 0,50 € par heure supplémentaire ou à 3,50 € par jour pour les salariés en forfait-jours.**

**À noter :** la déduction forfaitaire de cotisations patronales n'est pas applicable aux heures complémentaires accomplies par les salariés travaillant à temps partiel.

En outre, les rémunérations et majorations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € par an et par salarié.

## Frais de repas des salariés : les limites d'exonération revalorisées

**Les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de repas versées aux salariés ont été revalorisées de 4 % au 1<sup>er</sup> septembre 2022.**

Les indemnités forfaitaires versées par les employeurs aux salariés contraints d'engager des dépenses supplémentaires pour prendre leur repas sont exonérées de cotisations sociales sans justificatifs dans une certaine limite.

Ces limites sont généralement revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Toutefois, compte tenu de l'inflation galopante des derniers mois, le gouvernement a exceptionnellement décidé de revoir ces montants à la hausse pour les périodes d'emploi courant depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

**Ainsi, ces limites d'exonération, revalorisées de 4 %, sont désormais fixées à :**

- ▶ **20,20 €** (contre 19,40 €) par repas lorsque le salarié en déplacement professionnel est empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et doit prendre son repas au restaurant ;
- ▶ **7,10 €** (contre 6,80 €) par repas lorsque le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit) ;
- ▶ **9,90 €** (contre 9,50 €) lorsque le salarié en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur



un chantier ne peut pas regagner sa résidence ni son lieu habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant.

La limite d'exonération des indemnités forfaitaires de repas pour les grands déplacements en métropole, également revalorisée, s'élève maintenant à

20,20 €. Ce montant est réduit de 15 % à compter du 4<sup>e</sup> mois de déplacement, soit une allocation de 17,20 €, et de 30 % au-delà de 24 mois de déplacement, soit une allocation de 14,10 €.

**À noter :** les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de logement et petit-déjeuner ne sont pas augmentées.

## Conflits au travail : quelques exemples utiles de jugements en cassation

### Temps partiel : il ne doit pas se transformer en temps complet !

**Le complément d'heures fixé par un avenant au contrat de travail à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à la durée légale ou conventionnelle de travail. Sinon, le contrat peut être requalifié en contrat de travail à temps plein.**

Pour être valable, un contrat de travail à temps partiel doit faire l'objet d'un écrit et mentionner, notamment, la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle) du salarié. Un contrat qui peut également prévoir l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié. Mais attention, car la réalisation de telles heures ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à la durée légale ou conventionnelle de travail. En effet, dans une telle situation, le contrat peut être requalifié par les juges en contrat de travail à temps plein.

Mais il existe un autre dispositif permettant à l'employeur d'augmenter provisoirement la durée du travail d'un salarié à temps partiel. Ainsi, lorsqu'une convention ou un accord de branche étendu l'y autorise, l'employeur peut conclure, avec son salarié à temps partiel, un avenant à son contrat de travail afin d'augmenter temporairement sa durée du travail. La question s'est donc posée de savoir si ce complément d'heures, prévu

par avenant, pouvait permettre au salarié de travailler temporairement à temps plein.

Dans une affaire récente, une salariée recrutée en qualité d'agent de service avait conclu, avec son employeur, un avenant à son contrat de travail à temps partiel. Cet avenant avait porté, pour plusieurs mois, sa durée mensuelle de travail à 152 heures, soit une durée supérieure à la durée légale de travail. Aussi, la salariée avait demandé en justice la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles n'avait pas fait droit à sa demande. Mais la Cour de cassation, elle, a affirmé que **la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale ou conventionnelle de travail.**

### Heures supplémentaires : la cour de cassation fait quelques rappels utiles

**Les juges ont de nouveau précisé les éléments de preuve qui peuvent être produits par le salarié pour appuyer sa demande de paiement d'heures supplémentaires.**

Monnaie courante au sein des entreprises, les heures supplémentaires accomplies par les salariés doivent leur être rémunérées dès lors qu'elles sont réalisées



à la demande ou avec l'accord de l'employeur. Mais qu'en est-il lorsqu'un litige survient en la matière ? À ce titre, les juges de la Cour de cassation viennent d'effectuer quelques rappels utiles quant à la preuve des heures supplémentaires effectuées et à la possibilité de retenir un accord tacite de l'employeur.

Dans cette affaire, un salarié avait, à la suite de son licenciement, saisi la justice en vue d'obtenir, entre autres, un rappel de salaire correspondant à la réalisation d'heures supplémentaires. Pour appuyer sa demande, il avait produit des courriels de clients qui lui avaient été adressés tôt le matin ou tard le soir, des attestations indiquant que des rendez-vous clients pouvaient être pris de 9h à 21h du lundi au samedi, voire le dimanche, ainsi qu'un tableau récapitulatif d'heures supplémentaires.

Saisis de l'affaire, les juges d'appel avaient rejeté la demande du salarié. D'une part, ils avaient considéré que le salarié n'avait pas apporté d'éléments sérieux permettant de prouver l'accomplissement d'heures supplémentaires. D'autre part, ils avaient constaté que le salarié n'avait pas obtenu d'accord préalable de son employeur pour réaliser de telles heures.

Mais la Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. Elle a en effet estimé que le salarié avait présenté en justice des éléments suffisamment précis. Des éléments auxquels l'employeur pouvait répondre et qui devaient être pris en compte par les juges pour former leur conviction.

Mais ce n'est pas tout, elle a aussi rappelé que **l'autorisation de l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires n'est pas nécessairement expresse. Cette autorisation peut être tacite.** Et la Cour d'appel aurait dû rechercher si l'employeur avait implicitement autorisé le salarié à accomplir de telles heures.

## **Annnonce orale d'un licenciement : attention danger !**

**L'employeur doit impérativement attendre d'avoir envoyé la lettre de licenciement au salarié pour**

### **lui annoncer oralement cette décision.**

L'employeur qui envisage le licenciement d'un salarié doit le convoquer à un entretien préalable. S'il prend finalement la décision de le licencier, il doit alors attendre 2 jours ouvrables après cet entretien avant de l'informer de son licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur peut-il informer oralement un salarié de son licenciement ? Surtout pas, car tout licenciement verbal est sans cause réelle et sérieuse.

Une nuance, cependant : le licenciement qui est annoncé de vive voix au salarié est valable si l'employeur lui a déjà envoyé la lettre de licenciement par recommandée avec avis de réception. Néanmoins, comme en témoigne une affaire récente, si le fait de prévenir oralement le salarié de son licenciement avant qu'il ne reçoive sa lettre de licenciement peut partir d'une bonne intention, il vaut mieux s'en abstenir en pratique pour éviter tout risque de contentieux.

Ainsi, un employeur avait, le même jour, envoyé par la poste la lettre de licenciement au salarié et lui avait téléphoné pour l'informer de son licenciement et lui demander de ne pas venir travailler le lendemain. Le salarié avait alors prétendu avoir fait l'objet d'un licenciement verbal.

Saisie du litige, la Cour d'appel avait considéré que le licenciement était verbal, et donc sans cause réelle et sérieuse, car l'annonce du licenciement par téléphone et l'envoi de la lettre par la poste avaient eu lieu le même jour.

Une décision que la Cour de cassation a annulée. En effet, ses juges ont rappelé que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur manifeste sa volonté d'y mettre fin, **soit au moment où il expédie la lettre recommandée avec demande d'avis de réception.** Dans cette affaire, la cour d'appel aurait donc dû déterminer à quel moment l'employeur avait posté la lettre de licenciement : avant ou après sa conversation téléphonique avec le salarié. Si c'était avant, le licen-



ciement est valable ; si c'était après, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

## **Un licenciement économique... Sans difficultés économiques ?**

**Les employeurs peuvent procéder à des licenciements économiques pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et ainsi prévenir des difficultés économiques.**

Le Code du travail permet aux employeurs d'engager des licenciements économiques, en particulier lorsqu'ils doivent faire face à des difficultés comme une baisse significative de leur chiffre d'affaires ou de leurs commandes, des pertes d'exploitation ou encore une dégradation de leur trésorerie. Mais ils peuvent aussi recourir à de tels licenciements en vue de procéder à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Et ce, même si cette dernière ne rencontre pas de difficultés économiques, comme viennent de le rappeler les juges de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une salariée occupait un poste d'ingénieur méthode au sein d'un groupe bancaire.

Dans le cadre d'une réorganisation des services technologiques et informatiques du groupe, visant à sauvegarder la compétitivité de ce secteur d'activité, la salariée avait été licenciée pour motif économique. Mais elle avait contesté en justice le motif de son licenciement, en raison, notamment, des bons résultats financiers du groupe.

Saisie du litige, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur peut procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise visant à sauvegarder sa compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe dont elle relève, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi. **Et que la nécessité de sauvegarder cette compétitivité n'était pas subordonnée à l'existence de difficultés économiques.**

En l'occurrence, pour les juges, les mutations technologiques liées à la dématérialisation des activités bancaires et financières, qui avaient contraint tous les acteurs du secteur à se moderniser, avaient obligé le groupe bancaire à se réorganiser afin d'anticiper des difficultés économiques prévisibles. Le licenciement de la salariée pour motif économique était donc fondé.

## **Déduction forfaitaire pour frais professionnels : risque de redressement de cotisations dès 2023 !**

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les employeurs qui ne respecteront pas les conditions précisées dans le Bulletin officiel de la Sécurité sociale pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels feront l'objet, en cas de contrôle Urssaf, d'un redressement de cotisations sociales.**

Certaines professions bénéficient, sur l'assiette de leurs cotisations sociales, d'un abattement, appelé « déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS), pouvant aller jusqu'à 30 % de leur rémunération. Le montant de cette déduction

étant plafonné à 7 600 € par an et par salarié.

Sont concernés notamment les VRP, le personnel navigant de l'aviation marchande, les représentants en publicité, les chauffeurs et receveurs convoyeurs de cars à services réguliers ou occasionnels, les journalistes, certains personnels de casino, certains ouvriers à domicile, les artistes dramatiques ou encore les musiciens.

**Précision :** la liste complète des professions concernées figure à l'article 5 de l'annexe 4 du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000.

## De nouvelles conditions et la fin d'une tolérance

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, le seul fait d'exercer une des professions concernées ne suffit plus pour appliquer la DFS. En effet, l'Urssaf exige que le salarié supporte effectivement des frais lors de son activité professionnelle. Dès lors, la DFS ne peut pas être appliquée lorsque le salarié n'engage aucuns frais pour exercer son activité professionnelle ou lorsque ces frais sont totalement pris en charge ou remboursés par son employeur. Il en est de même lorsque le salarié est en congé ou absent de l'entreprise (arrêt de travail, par exemple).

**Attention :** *l'employeur qui applique la DFS doit conserver les justificatifs prouvant que le salarié supporte effectivement des frais professionnels.*

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'employeur doit, chaque année, recueillir le consentement du salarié pour appliquer la DFS et l'informer des conséquences de cette application notamment sur ses droits à l'assurance retraite. Une condition qui n'est cependant pas requise lorsque son application est prévue dans un accord collectif ou a été acceptée par le comité social et économique.

Jusqu'au 31 décembre 2022, les employeurs qui ne respectent pas ces nouvelles conditions font seulement l'objet, en cas de contrôle Urssaf, d'une demande de mise en conformité pour l'avenir. Mais cette tolérance prendra fin le 1<sup>er</sup> janvier 2023 : à compter de cette date, les employeurs risqueront un redressement de cotisations sociales.

**Enfin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les employeurs devront, avant d'appliquer la DFS, intégrer dans l'assiette des cotisations sociales :**

- la prise en charge directe par l'employeur auprès d'un tiers des frais du salarié en déplacement professionnel (frais d'hébergement, de repas, de taxi...);
- le remboursement des dépenses d'entretien des vêtements de travail ;

- le remboursement des dépenses engagées par le salarié dans le cadre de sa participation à la demande de son employeur à titre exceptionnel à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise ;

- le remboursement des dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés sauf abus manifeste.

## Un aménagement pour les entreprises du BTP

Les ouvriers du bâtiment, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier, ont droit à une DFS à hauteur de 10 %.

À la suite d'un accord entre le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) et le gouvernement, l'exigence, pour le salarié, de devoir supporter effectivement des frais professionnels pour bénéficier de la DFS ne s'applique pas dans ces entreprises. De plus, la DFS se cumule avec le remboursement des frais professionnels et reste applicable sur les indemnités de congés payés versées aux salariés.

Mais, en contrepartie, le taux de la DFS, qui sera maintenu à 10 % jusqu'au 31 décembre 2023, diminuera ensuite progressivement sur 8 ans jusqu'à ce que la DFS cesse de s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2032.

**À savoir :** *en l'absence de mention dans un accord collectif ou d'un accord des représentants du personnel, le consentement du salarié à l'application de la DFS obtenu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 vaut jusqu'au 31 décembre 2031. Il n'a donc pas besoin d'être renouvelé chaque année. Pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'employeur devra recueillir leur consentement pour appliquer la DFS, cet accord étant valable jusqu'au 31 décembre 2031.*



## Mentions obligatoires sur les factures : du nouveau !

**Dans le cadre de la généralisation de la facturation électronique, quatre nouvelles mentions obligatoires devront, à l'avenir, figurer sur les factures.**

Un décret publié récemment prévoit qu'un certain nombre de nouvelles mentions obligatoires complémentaires devront figurer sur les factures.

**Ainsi, devront être indiqués sur les factures :**

- le numéro SIREN du client (numéro à 9 chiffres constituant l'identifiant d'une entreprise) ;
- l'adresse de livraison des biens vendus si elle est différente de l'adresse du client ;
- l'information selon laquelle les opérations objet de la facture sont constituées exclusivement de

livraisons de biens, exclusivement de prestations de services ou de ces deux catégories d'opérations ;

- la mention « Option pour le paiement de la taxe d'après les débits » en cas d'option pour ce mode de paiement de la TVA.

**À noter :** le décret prévoyant ces nouvelles mentions obligatoires porte sur la généralisation de la facturation électronique entre entreprises assujetties à la TVA, qui entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les grandes entreprises et les groupes TVA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les entreprises de taille intermédiaire et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les PME. Ces nouvelles mentions ne devront être intégrées dans les factures qu'à compter de ces dates.

## Pénalités de retard : ce qu'il faut savoir

**Lorsqu'une entreprise agit contre une autre entreprise en vue de recouvrer une facture impayée, elle est en droit de lui réclamer des pénalités de retard en plus du montant de sa créance. Le point sur les règles applicables en la matière.**

### **L'obligation de prévoir des pénalités de retard**

**Les entreprises sont tenues de prévoir des pénalités de retard dans leurs conditions générales de vente et de les indiquer dans leurs factures.**

La loi (article L. 441-10, II du Code de commerce) impose aux entreprises de prévoir des pénalités de retard à l'encontre de leurs clients professionnels. Les modalités d'application et le taux de ces pénalités devant être précisés dans leurs conditions générales de vente (CGV). Les factures doivent également mentionner le taux des pénalités de retard.

**Attention :** faute d'avoir prévu des pénalités de retard dans ses CGV, une entreprise est passible (théoriquement) d'une amende administrative pouvant atteindre 75 000 € pour une personne physique et 2 M€ s'il s'agit d'une société ! Et l'absence de mention du taux des pénalités de retard dans les factures peut, là encore, être sanctionnée par une amende administrative de 75 000 € pour une personne physique et de 375 000 € pour une société ; amende qui peut être doublée en cas de réitération de la faute dans un délai de deux ans à compter de la première sanction.

Les entreprises sont libres de fixer le taux des pénalités de retard. Seule obligation, ce taux ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux d'intérêt légal, soit à 2,31 % pour le second semestre 2022 (0,77 % x 3). Un taux faible que les entreprises n'ont pas intérêt à retenir car il n'est pas très dissuasif pour leurs clients.

En pratique, elles ont donc intérêt à choisir un taux

relativement élevé (par exemple 15 % ou 20 %) de façon à inciter leurs clients à payer leurs factures dans les délais.

**À noter :** tout retard de paiement donne lieu, en plus des pénalités de retard, au versement d'une indemnité forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement. Une indemnité qui doit également être mentionnée dans les CGV et sur les factures. Sachant que lorsque les frais de recouvrement sont supérieurs à 40 €, le créancier peut demander, sur justifications, une indemnisation complémentaire. L'indemnité forfaitaire et l'indemnité complémentaire ne peuvent pas être réclamées au débiteur qui fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

## L'exigibilité des pénalités de retard

**Les pénalités de retard sont dues de plein droit sans qu'un rappel soit nécessaire.**

Les pénalités de retard sont exigibles à compter du jour qui suit la date de règlement indiquée sur la facture, sans qu'un rappel soit nécessaire.

En cas de retard de paiement, un fournisseur n'a donc pas besoin d'adresser une mise en demeure à son client pour faire courir les pénalités de retard car celles-ci courent automatiquement dès le jour suivant la date de règlement mentionnée sur la facture ou, à défaut de mention d'une date de règlement sur la facture, dès le 31<sup>e</sup> jour suivant la date de réception de la marchandise ou d'exécution de la prestation.

**Rappel :** le délai convenu entre les parties pour régler les sommes dues **ne peut dépasser 60 jours à compter de la date d'émission de la facture**. Par dérogation, un **délai maximal de 45 jours fin de mois** à compter de la date d'émission de la facture peut être convenu entre les parties, sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier. Le règle-

*ment devant intervenir au plus tard dans les 30 jours suivant la date de réception des marchandises ou de l'exécution de la prestation lorsque la facture ne prévoit pas de délai de paiement.*

À ce titre, les tribunaux considèrent que les pénalités de retard sont dues de plein droit sans même qu'elles aient été prévues dans les conditions générales des contrats. Un fournisseur impayé peut donc demander et obtenir des pénalités de retard même s'il a oublié de les prévoir dans ses CGV. Dans ce cas, le taux des pénalités de retard qui s'applique est le taux de refinancement de la Banque centrale européenne (taux « refi ») majoré de 10 points, soit 10 % jusqu'au 31 décembre 2022, le taux de refinancement de la BCE étant de 0 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Attention, depuis le 14 septembre 2022, le taux Refi est de 1,25 %. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le taux des pénalités de retard préconisé par défaut sera donc de 11,25 %, sauf si, d'ici là, la BCE modifie à nouveau son taux de refinancement.

**Précision :** le taux refi à appliquer pendant le premier semestre de l'année est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée et le taux à appliquer pendant le second semestre est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet de l'année considérée.

Cette solution peut être transposée à l'hypothèse où le fournisseur n'a pas établi de conditions générales de vente. Il faut rappeler, en effet, que si la loi réglemente le contenu des conditions générales de vente et oblige les entreprises à les communiquer à tout acheteur de produits ou tout demandeur de prestations de services qui leur en fait la demande dans le cadre de leur activité professionnelle, elle ne les oblige pas, en revanche, à établir des conditions générales de vente.

Bien entendu, une entreprise n'est pas obligée de réclamer de pénalités de retard à ses clients.

## Le calcul des pénalités de retard

**Les pénalités de retard sont calculées sur le prix TTC figurant sur la facture.**



L'assiette des pénalités de retard est constituée des sommes dues par l'acheteur. Les pénalités de retard doivent donc être calculées sur la base du prix toutes taxes comprises figurant sur la facture et non sur celle du prix hors taxes. Elles cessent d'être dues le jour où les sommes sont portées sur le compte du créancier, la loi prévoyant que « le règlement de la facture est réputé réalisé à la date à laquelle les fonds sont mis, par le client, à la disposition du bénéficiaire ou de son subrogé ».

Le montant des pénalités de retard est calculé au prorata du nombre de jours de retard de paiement.

**Illustration :** soit une facture relative à la fourniture de marchandises d'un montant de 15 000 € TTC émise le 15 août 2022 et payable au plus tard le 15 octobre 2022. Le taux des pénalités de retard mentionné sur la facture est de 15 %. Le client ne règle sa facture que le 15 novembre 2022, soit 30 jours après l'échéance prévue. Le vendeur est en droit de lui réclamer des pénalités de retard pour la période courant du 16 octobre au 15 novembre 2022. Le montant de ces pénalités est alors de :  $[(15\ 000\ € \times 15\ \%) \times (30 / 365)] = 184,93\ €$ .



## Crédits d'impôt destinés aux entreprises : du nouveau !

**Le projet de loi de finances pour 2023 prévoit le retour du crédit d'impôt en cas de rénovation énergétique des locaux professionnels à usage tertiaire ainsi que la prolongation du crédit d'impôt dédié à la formation du dirigeant.**

Le rétablissement du crédit d'impôt pour la rénovation énergétique des locaux professionnels des PME et la prorogation du crédit d'impôt pour la formation du dirigeant sont au menu du projet de loi de finances pour 2023.

### Rénovation énergétique des locaux professionnels

Comme en 2020 et 2021, les PME, propriétaires ou

locataires de leurs locaux pourraient, de nouveau, bénéficier d'un crédit d'impôt pour certains travaux de rénovation énergétique effectués dans les bâtiments à usage tertiaire affectés à leur activité.

**À noter :** sont visées les entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 M€ ou dont le total de bilan annuel est inférieur à 43 M€.

Ce crédit d'impôt s'élèverait à 30 % du prix de revient HT des dépenses éligibles engagées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2024, déduction faite des aides publiques et des aides perçues au titre des certificats d'économie d'énergie. Son montant ne pouvant excéder 25 000 € sur l'ensemble de la période d'application du dispositif.



## Formation du chef d'entreprise

Actuellement, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation de leur dirigeant jusqu'au 31 décembre 2022. Bonne nouvelle, cet avantage fiscal serait prorogé de 2 ans, soit jusqu'à la fin de l'année 2024.

**Rappel** : ce crédit d'impôt est égal au nombre d'heures passées en formation par le chef d'entreprise (plafonné à 40h/an) multiplié par le taux horaire du Smic au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est calculé le crédit d'impôt. Sachant que son montant est doublé pour les très petites entreprises (moins de 10 salariés, chiffre d'affaires annuel ou total de bilan annuel n'excédant pas 2 M€).

## Locations immobilières : quel régime de TVA faut-il appliquer ?

**En principe, la location d'un immeuble, quelle que soit sa nature (locaux professionnels, habitation, terrain...) devrait être soumise à la TVA. En effet, ce type de location constitue une prestation de service, rémunérée par le versement d'un loyer et exercée par le propriétaire bailleur de manière indépendante. Pourtant, de nombreuses locations sont exonérées de TVA, tandis que d'autres supportent la TVA mais uniquement de manière volontaire par l'effet d'une option.**

### Clarifier le régime d'une activité locative au regard de la TVA

Pour les activités locatives, comme pour toutes les activités, il est essentiel d'être clair sur le régime de TVA applicable et cela principalement pour deux raisons :

- Si le bailleur omet de facturer la TVA, l'administration pourra tout de même la lui réclamer. Si à l'inverse, il la facture à tort et que le locataire est une entreprise, ce dernier ne pourra pas la déduire ;
- Si la location n'est pas soumise à la TVA, le bailleur ne peut pas déduire la taxe supportée sur l'acquisition ou la construction de l'im-

meuble. Il ne peut pas non plus déduire la TVA portant sur d'éventuels travaux.

À l'inverse, si la location est soumise à la TVA, le bailleur est en droit de déduire la taxe supportée en amont.

### La location d'un immeuble à usage d'habitation meublé ou non meublé

Ce type de location est exonéré. Le bailleur ne dispose d'aucun choix en la matière. Il ne peut pas soumettre la location à la TVA.

**Précision** : les locations de parkings ou de places de stationnement sont en principe soumises à la TVA. Par exception, elles échappent à la taxe lorsqu'elles sont étroitement liées à une location à usage d'habitation.

En matière de location meublée, il existe tout de même une exception lorsque la mise à disposition du local est accompagnée de prestations para-hôtelières.

### La location meublée avec prestations para-hôtelières

La location de logements meublés, accompagnée de prestations para-hôtelières au profit des loca-



taires, est une activité passible de la TVA. On considère alors qu'il s'agit davantage d'une prestation commerciale d'hébergement que d'une location stricto sensu.

Deux particularités sont à connaître dans ce cas :

○ Les prestations para-hôtelières doivent être suffisamment caractérisées. La loi exige qu'au moins **trois prestations** soient proposées dans une liste qui en comprend quatre (petit-déjeuner, nettoyage régulier des locaux, fourniture du linge de maison, réception de la clientèle). Il faut également qu'elles soient rendues dans des conditions similaires à celles d'un établissement hôtelier ;

○ Les prestations peuvent être fournies par quelqu'un d'autre que le bailleur. C'est le cas lorsque le bailleur donne le logement en location à un établissement d'hébergement qui fournit ces prestations.

Attention, même si ce type de location constitue une activité taxable, le bailleur qui veut être soumis à la TVA doit généralement opter pour la TVA afin d'éviter l'exonération des très petites entreprises (dénommée franchise en base de TVA).

**Précision :** la location nue dont la destination finale est le logement meublé est assimilée à une location meublée.

## La location de locaux à usage professionnel aménagés

Ce type de location concerne des immeubles professionnels pourvus des aménagements nécessaires à leur exploitation. Lorsque ces immeubles équipés sont donnés en location, la TVA s'applique.

Là encore, le bailleur désireux de facturer la TVA devra peut-être opter pour éviter l'exonération des très petites entreprises (franchise en base de TVA).

## La location d'immeubles à usage professionnel non équipés

Qu'il s'agisse de terrains non aménagés ou de locaux non meublés, ces locations sont exonérées de TVA.

Par exception, certaines d'entre elles sont considérées comme ayant une nature commerciale et se trouvent exclues de l'exonération. C'est le cas, par exemple, lorsque le loyer est fixé en proportion des résultats ou du chiffre d'affaires du locataire.

Par ailleurs, pour les immeubles bâtis, le bailleur peut renoncer à l'exonération et choisir d'**opter pour l'application de la TVA**. Cela suppose néanmoins que le locataire soit un assujetti ou, si ce n'est pas le cas, que le bail fasse mention de l'option.

Cette option est durable et ne peut être dénoncée qu'au bout de neuf ans.

## La location d'immeubles ruraux

Il s'agit des locations de terres et/ou de bâtiments agricoles. Elles sont en principe exonérées de TVA. Néanmoins, si le locataire est un agriculteur redevable de la TVA, le bailleur peut choisir d'opter pour soumettre la location à la taxe.

Pour l'administration, lorsque cette option est formulée, elle est globale et s'applique obligatoirement à toutes les locations d'immeubles ruraux consenties par le bailleur à des agriculteurs redevables de la TVA.



## CFE 2022 : le solde est à payer au 15 décembre !

**Le solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2022 doit être versé au plus tard le 15 décembre prochain. Les entreprises peuvent consulter leur avis d'imposition dans leur espace professionnel sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).**

Les professionnels redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE) doivent la payer de façon dématérialisée, quels que soient leur régime d'imposition et leur chiffre d'affaires. Pour rappel, la CFE est due dans chaque commune où l'entreprise dispose de locaux et/ou de terrains affectés à son activité professionnelle.

À ce titre, les entreprises ayant déjà opté pour le prélèvement (mensuel ou à l'échéance) n'ont aucune démarche à accomplir puisque le règlement de la somme due s'effectue automatiquement. En revanche, les autres entreprises ne doivent pas oublier d'acquitter leur solde de CFE 2022 :

○ soit en payant directement en ligne jusqu'au 15 décembre prochain ;

○ soit en adhérant au prélèvement à l'échéance au plus tard le 30 novembre prochain.

**En pratique :** votre entreprise peut être soumise à une autre date limite de paiement. Pensez à vérifier cette information sur votre avis d'imposition.

Et attention, **l'administration fiscale n'envoie plus les avis d'impôt de CFE par voie postale.** Les entreprises peuvent consulter leur avis de CFE 2022 en ligne, sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), dans leur espace professionnel.

**À savoir :** les entreprises qui estiment pouvoir bénéficier, au titre de 2022, du plafonnement de la contribution économique territoriale (CET) en fonction de la valeur ajoutée peuvent, sous leur responsabilité, anticiper le dégrèvement attendu en l'imputant sur leur solde de CFE.

Si vous souhaitez mensualiser le paiement de votre CFE 2023 dès janvier prochain, vous devez adhérer au régime de mensualisation au plus tard le 15 décembre 2022.

## Taux réduit d'impôt sur les sociétés : extension en faveur des PME

**Le plafond de bénéfice relevant du taux réduit d'impôt sur les sociétés de 15 % applicable aux petites et moyennes entreprises (PME) serait relevé à 42 500 €.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les entreprises sont redevables de l'impôt sur les sociétés au taux de 25 %, quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires.

**Rappel :** en 2021, les entreprises étaient redevables de l'impôt sur les sociétés au taux de 26,5 %. Et un taux majoré à 27,5 % s'appliquait à celles dont le chiffre d'affaires était au moins égal à 250 M€.

Toutefois, les petites et moyennes entreprises (PME) dont le chiffre d'affaires hors taxes n'excède pas 10 M€ profitent d'un taux réduit de 15 % jusqu'à 38 120 €

de bénéfice imposable par période de 12 mois.

**Précision :** pour les PME constituées sous forme de société, le capital doit, en outre, être entièrement libéré à la clôture de l'exercice concerné et détenu, de manière continue, pour au moins 75 % par des personnes physiques ou par des sociétés réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 10 M€ et dont le capital, entièrement libéré, est directement détenu de manière continue pour au moins 75 % par des personnes physiques.

Le projet de loi de finances pour 2023 prévoit de rehausser le plafond de bénéfice relevant de ce taux réduit de 38 120 € à 42 500 €. Cette mesure s'appliquerait dès l'impôt sur les sociétés dû au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2022.



## RÉSIDENCES SECONDAIRES : EXTENSION DE LA MAJORATION DE LA TAXE D'HABITATION

**Un amendement au projet de loi de finances pour 2023 permettrait à davantage de communes françaises de mettre en place une majoration de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires. Un dispositif accessible uniquement aux communes situées dans certaines zones tendues.**

Les communes dans lesquelles s'applique la taxe sur les logements vacants sont autorisées à majorer de 5 à 60 % le montant de la taxe d'habitation due sur les logements meublés non affectés à l'habitation principale. Il en va ainsi que les logements soient loués, à l'année ou à titre saisonnier, ou qu'ils soient occupés par leur propriétaire.

À noter que les communes visées par cette majoration sont celles qui appartiennent à une zone d'urbanisation continue de plus de 50 000 habitants où il existe un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande de logements entraînant des difficultés sérieuses d'accès au logement sur l'ensemble du parc résidentiel existant (comme Paris, Nantes, Strasbourg...). Concrètement, près de 1 140 communes peuvent potentiellement mettre en place cette surtaxe.

Par le jeu d'un amendement apporté au projet de loi de finances pour 2023 (ce dernier ayant fait l'objet d'une adoption en première lecture par le biais de la procédure prévue à l'article 49 alinéa 3 de la Constitution française), cette possibilité de « surtaxer » ces logements serait étendue à un nombre plus important de communes, soit environ 5 000. Seraient ainsi concernées les communes situées notamment en Île-de-France, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Corse. Et la quasi-totalité du littoral français ferait également partie du dispositif. Affaire à suivre, donc...

## VERS UN NOUVEL ACCOMPAGNEMENT FISCAL DES ENTREPRISES POUR LEUR TRANSITION ÉNERGETIQUE

**Les entreprises pourraient bientôt bénéficier, sur option, d'un étalement de l'imposition applicable aux aides qui leur sont versées dans le cadre des certificats d'économie d'énergie.**

Les subventions versées aux entreprises constituent, en principe, un produit imposable de l'exercice au cours duquel elles sont octroyées. Par exception, les sommes perçues au titre des subventions d'équipement accordées par l'Union européenne, l'État, les collectivités publiques ou tout autre organisme public peuvent, sur option, bénéficier d'une imposition échelonnée dans le temps, sous réserve qu'elles soient utilisées pour la création ou l'acquisition de biens déterminés.

Le projet de loi de finances pour 2023 prévoit d'étendre ce régime d'étalement de l'imposition des subventions publiques d'équipement aux sommes versées aux entreprises au titre de leurs opérations permettant la réalisation d'économies d'énergie et ouvrant droit à l'attribution de certificats d'économie d'énergie. L'utilisation des sommes seraient, là aussi, limitée à la création ou à l'acquisition de biens d'équipement.

Actuellement, ces aides ne sont pas éligibles à ce régime puisqu'elles sont versées par des entreprises (des fournisseurs d'énergie) soumises aux conditions du marché dans le cadre de leur activité industrielle et commerciale.

**Précision :** les certificats d'économies d'énergie consistent pour les principaux fournisseurs d'énergie à signer avec leurs clients des conventions aux termes desquelles ils leur versent une aide financière en contrepartie de la modification de leurs équipements afin de réaliser des économies d'énergie.

Cette mesure s'appliquerait au titre des exercices clos à compter de 2022 pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu et au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2022 pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés.



## GOOGLE CHROME SE MET AUSSI AUX ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

**Parce que son navigateur Chrome est un gros consommateur de mémoire et d'énergie, Google va proposer des outils pour améliorer sa consommation de ressources grâce notamment à un nouveau menu « Performance ».**

Utilisé par près de 65 % des internautes dans le monde et 54 % des Français, Google Chrome est reconnu comme étant un navigateur rapide, avec une interface simple et des fonctionnalités très pratiques, mais aussi un gros consommateur de mémoire et donc d'énergie. Alors que la sobriété énergétique devient la nouvelle norme, Google a travaillé pour corriger ce défaut et devrait bientôt proposer une nouvelle rubrique Performance dans les réglages de son navigateur. Dans cet espace, il sera possible de consulter pour chaque onglet ouvert combien de mémoire vive est économisée et allouée à d'autres tâches, permettant ainsi à l'internaute de fermer éventuellement les onglets trop énergivores.

Une icône Battery Saver devrait également être insérée à côté de la barre d'adresse pour activer ce mode lorsque l'ordinateur fonctionne sur la batterie et que cette dernière atteint un niveau prédéfini. Il permettrait d'économiser l'énergie, par exemple en limitant les tâches d'arrière-plan, ou encore les effets visuels en abaissant le nombre d'images affichées par seconde. D'autres options sont encore à l'étude, comme une liste d'exception ou la définition du seuil d'inactivité de chaque onglet...

## UN DROIT DE PRÉEMPTION SUR DES TERRAINS AGRICOLES POUR PRÉSERVER LA RESSOURCE EN EAU

**Instauré il y a quelques années, le droit de préemption portant sur les surfaces agricoles situées dans une aire de captage d'eau pour l'alimentation de la consommation humaine devient effectif.**

On se souvient qu'un droit de préemption portant sur des surfaces agricoles situées, en tout ou partie, dans une aire d'alimentation de captage d'eau destinée à la consommation humaine avait été instauré par une loi de 2019 au profit des communes. L'objectif étant de préserver la qualité de la ressource en eau destinée à la consommation humaine.

Mais pour que ce droit de préemption puisse effectivement s'appliquer, un décret précisant ses conditions d'application devait être pris. C'est désormais chose faite.

Ainsi, ce droit de préemption peut être institué par le préfet, après avis de la chambre d'agriculture et de la Safer concernées, au profit d'une commune, d'un groupement de communes ou d'un syndicat mixte compétent pour la gestion de l'eau. Il pourra ensuite être exercé en cas de vente d'un terrain ou d'un bâtiment à usage agricole, de terrains nus à vocation agricole (y compris les friches) ou de bâtiments d'habitation faisant partie d'une exploitation agricole dès lors qu'ils seront situés dans la zone concernée.

En pratique, ce droit de préemption est calqué, peu ou prou, sur celui des Safer. Ainsi, lorsqu'un terrain situé dans le périmètre du droit de préemption sera mis en vente, une déclaration d'intention d'aliéner devra être adressée au titulaire de ce droit (la commune, le groupement de communes, le syndicat mixte ou son délégataire). Ce dernier disposera ensuite d'un délai de 2 mois pour exercer son droit de préemption. Son silence à l'expiration de ce délai valant renonciation à préempter.

S'ils sont préemptés, les terrains seront intégrés dans le domaine privé de la commune en vue d'une exploitation agricole compatible avec l'objectif de préservation de la ressource en eau. Ainsi, lorsqu'ils seront par la suite donnés à bail, cédés ou mis à disposition de la Safer, le contrat devra comporter des clauses ou des obligations environnementales permettant d'assurer cet objectif.

**Précision :** ce nouveau droit de préemption prime celui de la Safer dans la mesure où ses titulaires sont des collectivités publiques ou des établissements publics. En revanche, il ne prévaut pas sur le droit de préemption urbain ni sur celui applicable dans les espaces naturels sensibles.

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