

# 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**

**JANVIER  
2023 N° 672**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Travailleurs non salariés : hausse de la cotisation minimale de retraite

Licenciement pour inaptitude : consultation du CSE

Paiement du salaire : du nouveau

Conseil de Prud'hommes : la procédure

Covid-19 : des droits à retraite maintenus pour 2020 & 2021



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Factures impayées : attention à la déduction fiscale !

TVA : des changements pour les acomptes sur les livraisons de biens !

Option pour créer un groupe TVA : quel formalisme respecter ?

Les prescriptions fiscales : ce qu'il faut savoir

Fiscalité des exploitations agricoles : du nouveau pour 2023



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Dates de consommation des aliments :

une nouvelle mention pour lutter contre le gaspillage

Indemnité carburant de 100 € : elle sera versée début 2023 !

PGE « résilience » : sera-t-il prolongé jusqu'à fin 2023 ?

Comptabilité des associations : des nouveautés pour 2023

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 672 Janvier 2023.** 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 :** janvier 2023

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et télé règlement de la TVA correspondant aux opérations de décembre 2022 ou du 4<sup>e</sup> trimestre et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2022, du 4<sup>e</sup> trimestre 2022 ou du mois de décembre 2022.

**Sociétés propriétaires ou utilisatrices de voitures de tourisme** : télédéclaration et télé règlement de la taxe sur les émissions de CO2 et de la taxe relative aux émissions de polluants atmosphériques (ex-TVS) dues au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022.

## • 5 janvier 2023

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de décembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2022 versés au plus tard le 31 décembre 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 janvier 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 janvier sur demande).

## • 12 janvier 2023

**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 décembre 2022.



## • 15 janvier 2023

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales** : DSN de décembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4<sup>e</sup> 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 décembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2022.

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

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2022** : télèrèglement 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** : télèrèglement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 excédait 10 000 €, ou au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 était compris entre 4 000 et 10 000 € (et télétransmission du relevé provisionnel n° 2501), ou au cours de l'année 2022 lorsque le total des sommes dues en 2021 était inférieur à 4 000 €, et télédéclaration de la régularisation des versements 2022 sur l'imprimé n° 2502 (tolérance jusqu'au 31 janvier).

## • 31 janvier 2023

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2022** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

**Titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés selon le régime de la déclaration contrôlée** : option pour la détermination du résultat 2023 en fonction des créances acquises et des dépenses engagées.

## MISE EN PLACE DE CHÈQUES-VACANCES

***Nous envisageons de faire bénéficier nos salariés de chèques-vacances. Pouvez-vous nous expliquer comment les mettre en place ?***

Les chèques-vacances font partie des avantages en nature que vous pouvez décider d'octroyer à vos salariés afin de renforcer leur pouvoir d'achat.

Pour rappel, ce sont des titres de paiement qui permettent aux salariés de régler, en principe, des dépenses liées au tourisme (transport, hébergement, restauration, péage, etc.) et aux activités culturelles et de loisirs.

**À savoir :** *peuvent en bénéficier également les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés ainsi que leur conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ainsi que les personnes à leur charge.*

Vous devez définir leurs modalités d'attribution (salariés bénéficiaires, montant de votre contribution...), le cas échéant après consultation du comité social et économique (CSE).

En pratique, les chèques-vacances doivent être commandés auprès de l'**Agence nationale pour les chèques-vacances** (ANCV), qui en est l'unique émetteur.

**À noter :** *dans les entreprises de moins de 50 salariés sans CSE, la contribution patronale au financement des chèques-vacances est, sous conditions, exonérée de cotisations sociales (à l'exception de la CSG, de la CRDS et du versement mobilité) dans la limite de 490 € en 2022.*

## DISPENSE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ EN ARRÊT-MALADIE

***Un de nos salariés actuellement en arrêt de travail revient bientôt dans l'entreprise. Il nous demande s'il peut d'ores et déjà commencer à travailler de chez lui. Que devons-nous lui répondre ?***

Vous devez lui répondre non ! En effet, le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail est dispensé de travailler. Dès lors, non seulement vous ne pouvez pas exiger de lui qu'il réalise des tâches liées à son travail mais vous ne devez pas non plus tolérer qu'il travaille de sa propre initiative.

Un seul bémol à cette interdiction de travailler : vous pouvez demander au salarié de répondre à des demandes ponctuelles qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de votre entreprise et, surtout, qui n'exigent pas de lui l'accomplissement d'une prestation de travail (concrètement, ceci se limite essentiellement à la transmission de documents ou d'informations).

## TAXE D'APPRENTISSAGE DANS LES ASSOCIATIONS

***Notre association, qui compte deux salariés, a commencé à développer une activité lucrative afin de financer ses activités non lucratives. Ceci remet-il en cause son exonération de taxe d'apprentissage ?***

Votre association sera soumise à la taxe d'apprentissage uniquement si elle devient redevable, au titre de ses activités lucratives, de l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun.

Autrement dit, si elle ne remplit plus les conditions exigées pour bénéficier de la franchise des impôts commerciaux (gestion désintéressée, activités non lucratives significativement prépondérantes, activités lucratives accessoires n'excédant pas une limite fixée, en 2022, à 73 518 €, etc.).



## RÉDUCTION D'IMPÔT EN CAS DE MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS SAPEURS-POMPIERS

***J'ai entendu dire que les entreprises qui mettent leurs salariés sapeurs-pompiers à la disposition des services départementaux d'incendie et de secours sont éligibles à une réduction d'impôt. Pouvez-vous m'en dire plus ?***

En effet, la mise à disposition à titre gratuit, pendant les heures de travail, de salariés sapeurs-pompiers volontaires par une entreprise au profit des services départementaux d'incendie et de secours constitue un don en nature ouvrant droit à la réduction d'impôt mécénat. Il en va de même pour des salariés réservistes mis à disposition de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées ainsi que de la gendarmerie.

Les exploitants individuels, qui sont eux-mêmes sapeurs-pompiers ou réservistes, ne sont toutefois pas concernés par ce dispositif dans la mesure où il ne vise que les mises à disposition de salariés.

Le montant du don doit être évalué à son coût de revient, à savoir la rémunération et les charges sociales correspondantes, dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité sociale, déduction faite des éventuels dédommagements versés à l'entreprise.

Et attention, pour bénéficier de la réduction d'impôt au titre des dons effectués depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'entreprise doit être en mesure de présenter un reçu.

Pour rappel, l'avantage fiscal est en principe égal à 60 % du montant du don, retenu dans la limite de 20 000 € ou de 0,5 % du chiffre d'affaires HT de l'entreprise lorsque ce dernier montant est plus élevé.

## ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LES COUPURES D'ÉLECTRICITÉ

***Les exploitations agricoles seront-elles concernées par d'éventuelles coupures d'électricité cet hiver ?***

Selon RTE, le gestionnaire du réseau de transport d'électricité, les entreprises, y compris agricoles, seront, au même titre que les particuliers, impactées par les coupures d'électricité qui pourraient avoir lieu en cas de forte tension sur le réseau cet hiver. Sachant que ces coupures seront localisées, tournantes et dureront 2 heures au maximum, vraisemblablement pendant les pics de consommation, c'est-à-dire entre 8 heures et 13 heures et entre 18 heures et 20 heures. Pour être prévenu quelques jours à l'avance, inscrivez-vous sur [le site Ecowatt](https://www.ecowatt.com) ou téléchargez l'application EcoWatt.

## SOUSCRIPTION DE PARTS SOCIALES PAR UN ÉPOUX COMMUN EN BIENS

***J'envisage de souscrire des parts sociales dans la SARL gérée par mon beau-frère. Quelles seront les conséquences juridiques de cette opération pour mon épouse si je finance cette acquisition avec des fonds qui nous sont communs ?***

Si vous réalisez seul cet apport et que vous le financez avec des deniers communs, les parts sociales obtenues en contrepartie constitueront des biens communs. En revanche, vous seul, en tant que souscripteur, aurez la qualité d'associé dans la SARL. Sachant que votre épouse sera en droit, soit lors de l'apport, soit ensuite à tout moment, de revendiquer la qualité d'associée pour la moitié des parts sociales ainsi souscrites et donc de devenir elle-même associée de la SARL.

En pratique, votre épouse devra être avisée de cette opération et la délivrance de cette information devra être justifiée dans l'acte d'apport. Si elle souhaite devenir associée, elle devra notifier personnellement son intention à la société. Puis, le cas échéant, si une clause statutaire l'impose, elle devra être agréée par les autres associés.

## Travailleurs non salariés : hausse de la cotisation minimale de retraite

**La cotisation minimale d'assurance retraite de base permettant aux travailleurs non salariés de valider trois trimestres de retraite est relevée pour l'année 2022.**

Les travailleurs non salariés (artisans, commerçants et professionnels libéraux) règlent, au titre de l'assurance retraite de base, des cotisations sociales proportionnelles à leur revenu professionnel.

Toutefois, lorsque leur revenu est inférieur à un certain montant, ils paient une cotisation minimale leur permettant de valider trois trimestres de retraite par an. Une cotisation qui vient d'être relevée pour l'année 2022.

**Ainsi, la cotisation minimale de retraite de base due au titre de cette année s'élève à :**

○ 481 € pour les professionnels libéraux (contre

478 € en 2021) ;

○ 845 € pour les autres travailleurs indépendants (contre 840 € en 2021).

**Précision :** l'assiette de la cotisation minimale due par les travailleurs non salariés est passée de 4 731 à 4 758 € pour l'année 2022. Sur cette assiette minimale est appliqué un taux de cotisation qui s'établit à 10,10 % pour les professionnels libéraux et à 17,75 % pour les autres travailleurs indépendants.

Le relèvement de l'assiette de la cotisation minimale d'assurance retraite à 4 758 € permet aux travailleurs non salariés de valider trois trimestres de retraite en 2022. En effet, en raison de l'augmentation du Smic, il faut avoir gagné au moins 4 756,50 € (450 fois le Smic horaire brut) cette année pour avoir droit à ces trois trimestres.

## Licenciement pour inaptitude : consultation du CSE

**L'employeur qui est dispensé de rechercher un emploi de reclassement pour un salarié déclaré inapte par le médecin du travail en raison d'une maladie personnelle n'a pas à consulter le CSE.**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident ou d'une maladie d'origine personnelle, l'employeur doit rechercher des postes de reclassement adaptés à ses capacités. Il doit également consulter le comité social et économique (CSE) sur ces propositions de reclassement. Et ce n'est que si l'employeur ne trouve pas de postes de reclassement ou que le salarié les refuse que ce dernier peut être licencié pour inaptitude.

L'employeur n'est cependant pas tenu de rechercher un poste de reclassement, et peut donc licencier le salarié immédiatement, si le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'employeur, dispensé de rechercher un poste de reclassement, doit-il quand même consulter le CSE ?

Dans une affaire récente, un salarié, atteint d'une maladie personnelle, avait été déclaré inapte par le médecin du travail. Celui-ci avait, dans son avis, mentionné que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'employeur, qui était alors dispensé de rechercher



un emploi de reclassement, l'avait licencié sans consulter le CSE.

À juste titre pour la Cour de cassation. En effet, puisque dans ce cas, l'employeur est dispensé de rechercher un emploi de reclassement pour le salarié déclaré inapte en raison d'une maladie professionnelle, il n'a pas non plus à consulter le CSE. La Cour de cassation a donc refusé d'invalider le licenciement du salarié.

**À noter :** dans un arrêt de juin 2022, la Cour de cassation avait déjà décidé que l'employeur dispensé de rechercher un emploi de reclassement pour le salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'a pas à consulter le CSE. Cette solution s'applique donc désormais également aux inaptitudes liées à un accident ou une maladie d'origine personnelle.

## Païement du salaire : du nouveau

**À compter du 26 décembre 2022, la rémunération du salarié ne pourra être versée que sur un compte dont il est titulaire ou cotitulaire.**

Le Code du travail prévoit que l'employeur paye la rémunération du salarié par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. Un paiement en espèces est également possible mais uniquement pour une rémunération mensuelle inférieure à 1 500 € et à la demande du salarié.

Afin de lutter contre la dépendance et la violence économiques au sein du couple, l'employeur devra, **à compter du 26 décembre 2022, verser le**

**salaire sur un compte dont le salarié est titulaire ou cotitulaire.**

Par ailleurs, il sera désormais **impossible pour le salarié de désigner un tiers** pour recevoir son salaire.

**En chiffres :** 20 % des femmes qui appellent le « 3919 » (numéro national de référence pour les femmes victimes de violence) dénoncent la violence économique dont elles sont victimes. Une violence qui peut se concrétiser par un contrôle financier quotidien, une suppression des moyens de paiement voire une interdiction de travailler.

## Conseil de prud'hommes : la procédure

**Le conseil de prud'hommes est le tribunal compétent pour juger des litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail et opposant employeurs et salariés. Il s'agit d'une juridiction paritaire composée, en nombre égal, de représentants des salariés et de représentants des employeurs.**

### Saisir le conseil de Prud'hommes

**Le conseil de prud'hommes est généralement saisi par le salarié.**

Le conseil de prud'hommes (CPH) est saisi, dans la très grande majorité des cas par le salarié, via une demande écrite faite, remise ou adressée au greffe. L'employeur est informé de cette saisine lorsqu'il reçoit, par LRAR, une convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation ou, le cas échéant, devant le bureau de jugement, accompagnée de la demande du salarié.

Le CPH territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se situe l'établissement dans lequel le salarié travaille ou, s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, celui de son domicile.

Mais le salarié peut toujours choisir de porter son action devant le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou du lieu où l'employeur est établi.

**En complément :** avant de saisir les tribunaux, la médiation conventionnelle permet à l'employeur et à son salarié de régler leur litige à l'amiable en faisant appel à un tiers, le médiateur. Ils peuvent aussi avoir recours à la procédure participative qui leur permet de trouver une solution acceptable pour les deux parties avec l'aide de leur avocat respectif. Enfin, ils peuvent également faire appel à un conciliateur de justice.

## Une conciliation obligatoire

**La procédure prud'homale débute, en principe, par une phase de conciliation au cours de laquelle les parties tentent de régler leur différend à l'amiable.**

L'audience de conciliation est une étape obligatoire de la procédure devant le CPH sauf, entre autres, en cas de demande de requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'un stage en contrat à durée indéterminée ou de prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail.

Le bureau de conciliation et d'orientation est composé d'un conseiller prud'homal salarié et d'un conseiller prud'homal employeur. Il entend les parties et tente de trouver une solution amiable à leur différend.

**Important :** si, sans motif légitime, une partie ne se présente pas lors de l'audience de conciliation ou ne se fait pas représenter, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire au vu des seuls pièces et arguments apportés par la partie présente.

Quand le litige porte sur la contestation d'un licenciement, les parties peuvent y mettre fin en décidant que l'employeur versera au salarié une indemnité forfaitaire dont le montant, déterminé par décret, dépend de son ancienneté dans l'entreprise. Par exemple, cette indemnité correspond à 2 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté inférieure à 1 an, 10 mois de salaire si cette ancienneté est comprise entre 8 ans et moins de

12 ans et de 24 mois de salaire si cette ancienneté est au moins égale à 30 ans. Cette indemnité forfaitaire s'ajoute aux indemnités de rupture auxquelles le salarié a droit (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis...).

Lorsqu'une solution amiable est trouvée entre l'employeur et le salarié, le bureau de conciliation et d'orientation dresse un procès-verbal qui met fin au litige.

## Une audience de jugement

**En l'absence de règlement amiable du litige opposant l'employeur et le salarié, l'affaire se poursuit devant le bureau de jugement.**

Si, au terme de la tentative de conciliation, aucun accord n'est trouvé, le bureau de conciliation et d'orientation renvoie l'affaire devant le bureau de jugement composé de deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs.

Le bureau de conciliation et d'orientation peut également, avec l'accord de l'employeur et du salarié, transmettre l'affaire devant un bureau de jugement restreint, c'est-à-dire composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur. Cette possibilité est toutefois réservée aux litiges portant sur un licenciement ou sur une demande de résiliation judiciaire d'un contrat de travail. La formation restreinte doit alors rendre sa décision dans un délai de 3 mois.

Qu'il s'agisse de la formation classique ou du bureau restreint, les parties sont convoquées à une audience au cours de laquelle chacune présente ses arguments.

**Attention :** que ce soit lors de la conciliation ou devant le bureau de jugement, l'employeur et le salarié doivent comparaître en personne ou bien, en cas de motif légitime d'absence, se faire représenter. L'avocat n'étant pas obligatoire devant le CPH, l'employeur peut se faire assister ou représenter notamment par un autre employeur appartenant à la même branche d'activité ou par un membre de son entreprise (directeur des ressources humaines, par exemple).



Si les conseillers salariés et employeurs ne s'entendent pas sur la décision à rendre, l'affaire est étudiée lors d'une audience de départage présidée par un juge du tribunal judiciaire.

**À noter :** pour réduire les délais de jugement, le bureau de conciliation et d'orientation peut, en cas d'échec de la conciliation et si la nature de l'affaire le justifie ou si l'employeur et le salarié le

demandent, renvoyer directement l'affaire en audience de départage.

Il est possible de faire appel, dans le délai d'un mois, d'un jugement du CPH lorsque la valeur totale des prétentions d'une des parties dépasse 5 000 €. Sinon, le jugement ne peut être contesté que devant la Cour de cassation dans les 2 mois.

## Covid-19 : des droits à retraite maintenus pour 2020 & 2021

**Les travailleurs indépendants et les mandataires sociaux dont l'activité a été durement touchée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 en 2020 et 2021 voient leurs droits à retraite préservés.**

Les mesures de restriction sanitaire (fermetures d'établissements, confinement de la population, couvre-feux...) mises en œuvre par le gouvernement en 2020 et 2021 afin de freiner la propagation de l'épidémie de Covid-19 ont entraîné un fort anormal nombre de travailleurs indépendants. Ceci conduisant à une diminution de leurs revenus professionnels.

Pour que cette situation ne pèse pas trop sur leurs droits à retraite, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 a prévu que les travailleurs indépendants se verront accorder, pour les années 2020 et 2021, un nombre de trimestres de retraite de base équivalent à la moyenne des trimestres qu'ils ont validés au cours des trois exercices précédents, soit en 2017, 2018 et 2019.

**À noter :** cette mesure s'applique pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Qui est concerné ?

Cette mesure concerne les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, industriels et professionnels libéraux) et les mandataires sociaux dits « assimilés salariés » (gérants minoritaires de SARL, présidents du conseil d'administration de société anonyme, présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées...) **qui ont débuté leur activité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

Il faut cependant que leur activité fasse partie de celles ayant été le plus durement touchées par la crise sanitaire. Sont donc concernés principalement les professionnels qui, en 2020 et 2021, exerçaient leur activité :

- dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, de l'événementiel, de la culture, du sport et du transport aérien ;
- dans des secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs précités, à condition d'avoir subi une forte baisse de leur chiffre d'affaires.

**En pratique :** les travailleurs indépendants et les mandataires sociaux seront informés de leur éligibilité à cette mesure par leur organisme de retraite au plus tard le 31 mai 2023. À défaut d'information, ils sont invités à contacter cet organisme à partir du 1<sup>er</sup> juin 2023.



## Factures impayées : attention à la déduction fiscale !

**Pour être déductible du résultat, une provision pour créance douteuse doit notamment figurer dans les écritures comptables de l'entreprise à la clôture de l'exercice.**

Lorsque le paiement d'une facture par un client semble compromis (difficultés financières du client, par exemple), une entreprise peut constituer une provision pour « créance douteuse », laquelle sera déductible, sous certaines conditions, de son résultat imposable. Cette déductibilité fiscale suppose notamment que la provision soit effectivement constatée dans les comptes de l'exercice.

À ce titre, dans une affaire récente, une société avait inscrit dans sa comptabilité une provision pour créance douteuse. L'année suivante, estimant que cette créance était devenue irrécouvrable, elle avait réintégré à son résultat la provision devenue sans objet et déduit une perte du même montant.

**À noter** : s'il est établi que le client ne paiera jamais la facture, la créance devient irrécouvrable. L'entreprise peut alors constater une perte définitive, déductible du résultat imposable.

Mais à l'issue d'une vérification de comptabilité, l'administration fiscale avait remis en cause le caractère irrécouvrable de la créance. Elle avait donc réintégré la somme correspondante au résultat imposable de l'entreprise et lui adressé un redressement d'impôt sur les sociétés.

La société avait alors demandé le rétablissement de la provision, et donc sa déduction du résultat, dans la mesure où la créance était demeurée douteuse. Ce que le Conseil d'État a refusé au motif que la provision ne figurait plus au bilan de clôture de l'exercice. Et pour les juges, le défaut de constitution d'une provision ne peut pas être corrigé, que ce soit par voie de réclamation ou de compensation.

## TVA : des changements pour les acomptes sur les livraisons de biens !

**À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la TVA relative aux acomptes sur les livraisons de biens sera exigible dès leur encaissement, à hauteur du montant encaissé, et non plus au moment de la réalisation de l'opération.**

Actuellement, la TVA sur les livraisons de biens est normalement exigible chez le vendeur au moment de la réalisation de l'opération, peu importe qu'un acompte ait été préalablement versé par le client.

**À noter** : l'exigibilité de la TVA sur les prestations de services intervient, quant à elle, lors de l'encaissement des acomptes, du prix ou de la rémunération.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, lorsque la livraison de biens donnera lieu au versement d'un acompte, la TVA deviendra exigible dès l'encaissement de cet acompte

par le vendeur, à hauteur du montant encaissé, sauf cas particuliers. En revanche, en l'absence d'acompte, la TVA sur les livraisons de biens restera exigible au moment où l'opération est effectuée.

Il ne reste donc plus que quelques semaines aux entreprises, si ce n'est pas déjà fait, pour adapter leurs process, notamment informatiques, à cette nouvelle règle.

**Précision** : l'entreprise cliente ne peut déduire la TVA sur une opération que lorsque cette taxe est exigible chez le vendeur, et sous réserve de respecter les autres conditions du droit à déduction, notamment être en possession d'une facture mentionnant la TVA. En pratique, la nouvelle règle relative aux acomptes permettra donc aux entreprises clientes de déduire plus tôt la TVA sur leurs achats de marchandises.



## Option pour créer un groupe TVA : quel formalisme respecter ?

**L'administration fiscale a précisé les modalités pratiques d'exercice de l'option pour la création d'un groupe TVA, notamment les documents à fournir et les délais à respecter.**

Un nouveau régime fiscal permet à des entreprises assujetties à la TVA, établies en France, et qui sont liées entre elles sur les plans financier, économique et organisationnel, de constituer, sur option, un groupe en matière de TVA (appelé « assujetti unique »).

L'administration fiscale a récemment publié sur son site internet une foire aux questions portant sur les modalités pratiques d'exercice de l'option pour ce dispositif. Ainsi, elle précise notamment que l'option formulée par le représentant du groupe, désigné par les membres et parmi eux, doit être accompagnée **de trois documents** :

- un formulaire F CM de création de groupe, permettant à l'Insee d'attribuer un numéro Siren à l'assujetti unique ;
- un accord conclu entre les membres pour constituer le groupe et signé par chacun d'eux ;
- une déclaration de périmètre du groupe effectuée à l'aide du formulaire n° 3310-P-AU et

comportant l'identification de l'assujetti unique et de ses membres.

En pratique, le représentant doit adresser l'option de création du groupe, le formulaire F CM et l'accord des membres à son service des impôts en utilisant de préférence la messagerie sécurisée E-Contacts de son espace professionnel, et ce au plus tard le 31 octobre de l'année qui précède sa mise en place. Tandis que la déclaration de périmètre doit être télétransmise en mode EDI dès que l'assujetti unique reçoit son numéro Siren.

**À savoir** : à titre exceptionnel, pour les groupes créés au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sur option ayant été formulée au plus tard le 31 octobre 2022, la déclaration du périmètre définitif du groupe peut être communiquée jusqu'au 31 décembre 2022.

Puis, chaque année suivant celle de la création du groupe, le représentant doit communiquer à l'administration, au plus tard le 31 janvier, la liste des membres de l'assujetti unique au 1<sup>er</sup> janvier de la même année. Cette déclaration annuelle de périmètre devant également être télétransmise via le formulaire n° 3310-P-AU.

## Les prescriptions fiscales : ce qu'il faut savoir

**L'administration fiscale peut réparer les erreurs ou les oublis constatés lors du contrôle des déclarations des entreprises. Ce droit de rectification est toutefois enfermé dans un délai à l'expiration duquel elle ne peut plus réclamer les impôts dus.**

### La prescription triennale

**Le délai d'action de l'administration est fixé, pour la plupart des impôts, à 3 ans.**

Que ce soit l'entreprise qui a oublié de déclarer certains éléments imposables ou le service des impôts qui s'est trompé dans l'établissement de l'impôt, le délai (« délai de reprise ») dont dispose l'administration fiscale pour corriger les omissions, insuffisances ou erreurs constatés est fixé, en principe, à 3 ans. Ainsi, il se prescrit le 31 décembre de la 3<sup>e</sup> année qui suit celle au titre de laquelle l'imposition est due en matière d'impôt sur le revenu, d'impôt sur les sociétés, de cotisation



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

foncière des entreprises (CFE) et de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). De même, la prescription est acquise pour la TVA à la fin de la 3<sup>e</sup> année qui suit celle au titre de laquelle la taxe est devenue exigible.

**Attention :** pour être valable, les impositions réclamées doivent être mises en recouvrement avant l'expiration du délai de reprise.

À titre exceptionnel, le délai de reprise relatif à l'impôt sur le revenu établi au titre de l'année 2018, déclaré en 2019, a été porté de 3 à 4 ans. Il expire donc le 31 décembre 2022 (au lieu du 31 décembre 2021), et ce en raison de la mise en place du prélèvement à la source à compter de 2019 et du temps nécessaire au contrôle du dispositif « d'année blanche » applicable pour 2018.

**À savoir :** même si le délai de reprise est expiré, et qu'il interdit donc à l'administration de réclamer des impôts au titre de cette période, cela ne l'empêche pas de vérifier des années prescrites lorsque les opérations effectuées au cours de ces années ont une incidence sur les impositions d'une période postérieure qui n'est pas prescrite et qui peut, quant à elle, faire l'objet d'un redressement.

Pour calculer le délai de prescription des impôts sur les bénéfices et de TVA, il faut tenir compte de la date de clôture de l'exercice de l'entreprise, selon qu'elle coïncide ou non avec l'année civile. Par exemple, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'administration ne pourra plus redresser l'exercice 2019 des entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile, ou l'exercice 2018-2019 pour celles clôturant leur exercice en cours d'année.

**Précision :** le délai de reprise de ces impôts peut, dans certains cas, être porté à 10 ans, notamment lorsque l'entreprise exerce une activité occulte. Tel est le cas lorsqu'elle n'a déposé aucune déclaration fiscale pour son activité dans le délai imparti et qu'elle n'a pas fait connaître son activité au centre de formalités des entreprises ou au greffe du tribunal de commerce.

## Des délais spécifiques

**Le délai de reprise de l'administration fiscale peut être prorogé ou, à l'inverse, raccourci pour certains impôts.**

Les droits d'enregistrement sont également soumis à une prescription triennale, à condition toutefois que l'acte ou la déclaration à l'origine de l'imposition soit bien enregistré et permette à l'administration de connaître les droits omis sans qu'il soit nécessaire pour elle de procéder à des recherches supplémentaires. Dans le cas contraire, par exemple en l'absence de déclaration, le délai de reprise est alors allongé jusqu'au 31 décembre de la 6<sup>e</sup> année qui suit celle de l'événement qui fait naître l'impôt.

**À noter :** il en va de même en matière d'impôt sur la fortune immobilière (IFI).

En revanche, la taxe foncière n'est pas soumise à la prescription triennale mais bénéficie, au contraire, d'une prescription courte, qui s'éteint au 31 décembre de l'année qui suit celle au titre de laquelle l'imposition est due.

Par ailleurs, même si le délai de reprise a expiré, une omission ou une insuffisance d'imposition révélées par une procédure devant les juridictions administratives ou à la suite d'une réclamation fiscale peuvent être réparées jusqu'au 31 décembre de l'année qui suit celle de la décision ayant clôturé l'instance, dans la limite de la 10<sup>e</sup> année qui suit celle au titre de laquelle l'impôt est dû.

**Le tableau ci-dessous récapitule les impôts qui seront, en principe, prescrits à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

**Les impôts prescrits après le 31 décembre 2022**

| Impôts                       | Période prescrite                                      |
|------------------------------|--|
| IR, IS, TVA                  | 2018 (seulement pour l'IR), 2019 ou exercice 2018-2019 |
| CFE, CVAE                    | 2019   |
| Taxe foncière                | 2021   |
| Droits d'enregistrement, IFI | 2019 ou 2016   |



Enfin, une proposition de redressement notifiée à l'entreprise avant l'expiration du délai de reprise a pour effet d'interrompre la prescription. L'administration fiscale bénéficie alors d'un nouveau délai, de même durée que celui interrompu, décompter à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, pour réclamer l'imposition.

**Exemple :** une proposition de rectification notifiée en novembre 2022 au titre de l'impôt sur le revenu 2019 permet à l'administration d'exiger les droits omis jusqu'au 31 décembre 2025.

L'interruption de la prescription s'applique dans la limite du montant des redressements envisagés et des impôts visés.

## Fiscalité des exploitations agricoles : du nouveau pour 2023

**Plusieurs mesures du projet de loi de finances pour 2023 concernent directement la fiscalité applicable aux exploitants agricoles.**

Sans surprise, l'article 49.3 de la Constitution a été activé pour faire adopter sans vote le projet de loi de finances pour 2023 en première lecture. De nombreux amendements ont toutefois été conservés, notamment en faveur des exploitations agricoles.

### Déduction pour épargne de précaution

Les exploitants agricoles peuvent pratiquer une déduction pour épargne de précaution, sous réserve d'inscrire une somme **au moins égale à 50 % de son montant sur un compte bancaire**. Cette déduction étant plafonnée, par exercice de 12 mois, en fonction du bénéfice imposable.

Applicable aux exercices clos du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022, la déduction serait prorogée jusqu'aux exercices clos au 31 décembre 2025. Et, son plafond annuel serait réévalué, chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation.

### Non-utilisation du glyphosate

Les entreprises agricoles qui exercent leur activité principale dans les secteurs des cultures permanentes ou des grandes cultures (sauf exceptions), ainsi que les éleveurs exerçant une part significative de leur activité dans l'une de ces cultures, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt de 2 500 € **lorsqu'ils n'ont pas utilisé de produits phytopharmaceutiques contenant du glyphosate** en 2021 et 2022. Cet avantage fiscal serait prorogé d'un an et s'appliquerait donc pour 2023.

**À noter :** ce crédit d'impôt serait, en outre, soumis au plafond communautaire des aides de minimis.

### Certification « haute valeur environnementale »

Les exploitations qui disposent d'une certification « haute valeur environnementale » (HVE), en cours de validité au 31 décembre 2021 ou délivrée courant 2022, peuvent bénéficier d'un **crédit d'impôt de 2 500 €**. Cet avantage fiscal serait étendu aux certifications obtenues en 2023.



## Dates de consommation des aliments : une nouvelle mention pour lutter contre le gaspillage

**Pour éviter le gaspillage alimentaire et mieux informer les consommateurs, une mention complémentaire peut désormais être apposée sur les emballages des produits alimentaires indiquant qu'ils peuvent être consommés au-delà de leur date de durabilité minimale.**

Pour mieux informer les consommateurs sur les dates limites jusqu'auxquelles les denrées alimentaires peuvent être consommées, et donc pour réduire le gaspillage alimentaire, les fabricants peuvent (ce n'est pas une obligation) désormais apposer sur les emballages de leurs produits une mention complémentaire indiquant que le produit considéré reste consommable après sa date de durabilité minimale.

**Rappel :** la date de durabilité minimale (DDM) indique simplement qu'au-delà de celle-ci, le produit perd ses qualités nutritionnelles et gustatives (produits secs, café, lait, boîtes de conserve, compotes...). Mais il n'en est pas moins consom-

mable sans risque dès lors que l'emballage est resté intact. En règle générale, cette mention est celle-ci : « à consommer de préférence avant le ». Elle ne doit pas être confondue avec la date limite de consommation (DLC) qui, elle, indique la date limite à laquelle la denrée est impropre à la consommation et présente un risque pour la santé.

Cette mention complémentaire peut être l'une des suivantes :

- « Pour une dégustation optimale, » avant l'indication de la date de durabilité minimale ;
- « Ce produit peut être consommé après cette date », ou toute mention au sens équivalent, apposée dans le champ visuel de l'indication de la date de durabilité minimale ;
- la combinaison de ces deux mentions.

**Précision :** cette mention complémentaire est applicable aux denrées alimentaires fabriquées et commercialisées en France.

## Indemnité carburant de 100 € : elle sera versée début 2023 !

**Les Français les plus modestes qui utilisent leur véhicule pour se rendre à leur travail pourront percevoir une indemnité de 100 € versée début 2023 sur leur compte bancaire.**

Le 7 décembre dernier, la Première ministre, Élisabeth Borne, a annoncé qu'une indemnité carburant de 100 € serait versée en début d'année 2023 aux travailleurs les plus modestes.

Cette indemnité succèdera à la remise à la pompe de 10 centimes d'euros par litre, qui prendra fin le 31 décembre 2022. Mais contrairement à cette dernière, qui bénéficiait à tous, elle sera ciblée car

elle sera versée aux 10 millions de Français les plus modestes qui utilisent leur véhicule (voiture, deux-roues) pour se rendre à leur travail. Les chômeurs et les retraités n'y auront donc pas droit.

### Qui y aura droit ?

Plus précisément, percevront l'indemnité les travailleurs (salariés, travailleurs indépendants, fonctionnaires) dont les revenus sont situés dans « les cinq premiers déciles », c'est-à-dire qui sont inférieurs ou égaux au niveau de vie médian, jusqu'à 22 040 € annuels.



**La limite du 5<sup>e</sup> décile correspond à un revenu fiscal de référence par part inférieur en 2021 à 14 700 €, ce qui correspond environ à un revenu inférieur à :**

- 1 314 € nets/mois pour une personne seule ;
- 3 285 € nets/mois pour un couple avec un enfant ;
- 3 285 € nets/mois pour une femme seule avec deux enfants ;
- 3 941 € nets/mois pour un couple avec deux enfants ;
- 5 255 € nets/mois pour un couple avec trois enfants.

**Précision :** l'indemnité sera versée **par personne** et non par foyer. Chaque membre d'un couple modeste qui utilise son véhicule pour se rendre sur son lieu de travail recevra donc une aide de 100 €. Les couples pourront donc percevoir 200 € d'aide carburant.

Pour le gouvernement, cette indemnité de 100 € équivaut à une aide de l'ordre de 10 centimes d'euro par litre sur l'année pour une personne qui parcourt en moyenne 12 000 km/an (kilométrage parcouru chaque année par la moyenne des Français).

### Comment obtenir l'indemnité ?

En pratique, pour percevoir l'indemnité de 100 €, il faudra, au début de l'année 2023, se rendre sur **le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)**, puis renseigner son numéro fiscal et le numéro de plaque d'immatriculation de son véhicule et enfin rédiger une déclaration sur l'honneur certifiant le besoin d'utiliser son véhicule pour se rendre au travail.

Les 100 € seront ensuite versés directement sur le compte bancaire que l'intéressé a communiqué à l'administration fiscale.

## **PGE « résilience » : sera-t-il prolongé jusqu'à fin 2023 ?**

**Le projet de loi de finances pour 2023 envisage de prolonger la possibilité pour les entreprises impactées par la guerre en Ukraine de souscrire un prêt garanti par l'État dit « résilience » jusqu'à la fin de l'année 2023.**

Mis en place en avril 2022 pour soutenir les entreprises affectées par les conséquences économiques du conflit en Ukraine, le PGE « résilience » doit normalement prendre fin le 31 décembre 2022. Toutefois, dans la mesure où la guerre perdure, et compte tenu des difficultés qu'elle entraîne pour les entreprises (inflation, tensions en matière d'approvisionnements...), les pouvoirs publics, dans le cadre de la loi de finances pour 2023 actuellement en discussion au Parlement, envisagent de le prolonger de 12 mois supplémentaires. Si cette disposition est votée, les entreprises éligibles pourront donc souscrire un PGE « résilience » jusqu'au

31 décembre 2023.

**Rappel :** le dispositif du PGE classique, mis en place dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, n'a, quant à lui, pas été prorogé. Il a donc pris fin le 30 juin 2022.

Rappelons que le PGE « résilience » permet aux entreprises concernées d'emprunter, avec la garantie de l'État, **jusqu'à 15 % de leur chiffre d'affaires (CA)** annuel moyen dégagé lors des 3 derniers exercices.

En pratique, pour obtenir un tel prêt, les entreprises doivent s'adresser à leur banque en certifiant auprès d'elle, sur une base déclarative, que leur trésorerie est pénalisée, de manière directe ou indirecte, par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine. Aucune autre condition (forme juridique de l'entreprise, taille, secteur d'activité...) n'est exigée. Chaque demande est examinée au cas par cas en fonction de la situation financière de

l'entreprise et de son besoin de financement.

Les règles de remboursement et d'amortissement d'un PGE « résilience » sont les mêmes que celles

applicables au PGE classique : durée maximale de 6 ans, pas de remboursement la première année du prêt, même quotité garantie.

## Comptabilité des associations : des nouveautés pour 2023

**L'Autorité des normes comptables a adopté le règlement ANC n° 2022-04 afin de tenir compte des nouvelles obligations comptables instaurées, pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, par la loi confortant le respect des principes de la République.**

La loi confortant le respect des principes de la République a renforcé les obligations comptables de certains organismes sans but lucratif (associations recevant des dons ouvrant droit à réduction d'impôt pour les donateurs, fonds de dotation, associations culturelles...) recevant des dons et des ressources de l'étranger.

Prenant acte de ces nouvelles obligations, l'Autorité des normes comptables a adopté le **règlement ANC n° 2022-04** (en cours d'homologation) afin de modifier le règlement ANC n° 2018-06 du 5 décembre 2018 relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non lucratif.

**À noter :** ces nouveautés s'appliqueront aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ainsi, le règlement ANC n° 2022-04 insère dans le titre III du livre IV du règlement ANC n° 2018-06 un nouveau chapitre intitulé « Dispositions spécifiques relatives à la tenue d'un état séparé des avantages et des ressources provenant de l'étranger ». Un chapitre qui comprend un modèle, sous forme de tableau, de cet état séparé qui doit figurer dans l'annexe des comptes annuels.

L'état séparé présente l'ensemble des avantages et

ressources reçus par l'organisme regroupés par pays. Ceux-ci sont classés, pour chaque pays, par ordre chronologique et le total des financements correspondant à chaque pays doit être indiqué.

**En outre, il précise pour chacun des avantages et ressources :**

- la date de l'encaissement ou, pour un avantage ou une ressource non pécuniaire, la date à laquelle il est effectivement acquis ou la période durant laquelle il est accordé ;
- la personnalité juridique du contributeur (État, personne morale, personne physique...) ;
- la nature de l'avantage ou de la ressource (apports en fonds propres, prêts, subventions, dons manuels, mécénats de compétence, libéralités, contributions volontaires...) ;
- le caractère direct ou indirect de l'avantage ou de la ressource ;
- le mode de paiement ;
- le montant ou la valorisation de l'avantage ou de la ressource.

**Précision :** les associations et les fonds de dotation qui sont soumis à une obligation de publicité de leurs comptes annuels peuvent intégrer dans l'annexe de leurs comptes une version synthétique de cet état séparé mentionnant uniquement le pays et le montant total des avantages et des ressources par pays. Une version détaillée de cet état doit être mis à disposition du public à son siège et, le cas échéant, sur son site internet.



## CONTRAT EN ALTERNANCE : QUELLE AIDE FINANCIÈRE EN 2023 ?

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les employeurs qui recrutent un jeune dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficieraient d'une aide de 6 000 €.**

Depuis l'été 2020, le gouvernement octroie une aide financière exceptionnelle aux entreprises qui embauchent des jeunes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Une aide qui devait concerner uniquement les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

Bonne nouvelle pour les employeurs, le ministre du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt, a récemment annoncé que cette aide serait accordée pour les contrats conclus du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.

Son montant devrait néanmoins évoluer afin de renforcer la formation en alternance des jeunes les moins qualifiés (CAP, BEP, etc.). En effet, l'aide serait revue à la hausse pour le recrutement d'un salarié de moins de 18 ans (de 5 000 € à 6 000 €) mais diminuerait pour celui d'un salarié majeur (de 8 000 € à 6 000 €).

**À noter :** selon l'annonce du gouvernement, pour les contrats de professionnalisation, l'aide serait accordée, en 2023, seulement en cas de recrutement d'un salarié de moins de 30 ans. Autrement dit, l'aide actuellement accordée aux employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi de longue durée âgés d'au moins 30 ans devrait cesser de s'appliquer après le 31 décembre 2022.

## LES FRANÇAIS FONT PREUVE DE GÉNÉROSITÉ

**Les associations et fondations ont collecté 1,54 milliard d'euros de dons en 2021.**

D'après la 27<sup>e</sup> édition du rapport du réseau associatif Recherches & Solidarités, les Français ont fait preuve de générosité ces dernières années. En effet, ce réseau associatif a constaté que, après une forte augmentation du montant des dons déclarés au titre de l'impôt sur le revenu en 2020 (+7,1 %), 2021 a suivi cette tendance à la hausse (+1,9 %), et ce malgré un contexte incertain. Globalement, les associations et fondations ont collecté 1,54 milliard d'euros de dons en 2021. En réalité, les montants donnés sont bien plus importants. En effet, selon les chiffres officiels et l'estimation des dons qui ne sont pas déclarés et de ceux qui sont consentis de la main à la main, les particuliers auraient donné entre 5,3 et 5,5 milliards d'euros en 2021. À noter également que le montant moyen annuel du don est passé en 2021 de 570 à 591 €. Point négatif, la progression du nombre de foyers donateurs (+3,4 % en 2020) a été éphémère. Pour 2021, un repli de 1,9 % a ainsi été constaté.

Parmi les personnes interrogées pour l'établissement de ce rapport, ce sont les moins de 30 ans qui se démarquent de leurs aînés. Ils affichent un don moyen de 365 € (347 € en 2020). Certes inférieur à celui des générations suivantes, leur « effort de don » au regard de leurs revenus rejoint presque celui des plus de 70 ans.

**Rappel :** les dons aux associations ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66 % de leur montant, dans la limite de 20 % du revenu imposable, ou de 75 % dans la limite de 1 000 €, puis de 66 % pour les dons au-delà de 1 000 € (secteur caritatif notamment). Pour les redevables de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), les dons consentis à certains organismes d'intérêt général permettent une réduction d'impôt égale à 75 % des versements, retenus dans la limite de 50 000 € par an.

## IMPOTS.GOUV.FR ENRICHIT SES SERVICES LIÉS À L'IMMOBILIER

**Dans le cadre d'opérations de constructions nouvelles ou d'aménagement de locaux, il est désormais possible de transmettre une déclaration foncière et de payer les taxes d'aménagement et d'archéologie préventive via son espace personnel du site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)**



Depuis août 2021, les propriétaires de biens immobiliers peuvent consulter le descriptif de leurs biens à partir de leur espace sécurisé sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), service « Gérer mes biens immobiliers ». Nouveauté : ce service s'enrichit et leur permet désormais de transmettre notamment leur déclaration foncière et de répondre aux demandes de l'administration concernant des locaux existants afin qu'elle puisse vérifier la justesse des éléments d'évaluation dont elle dispose.

Rappelons que la déclaration foncière est une formalité obligatoire qui doit être réalisée lors d'opérations de constructions nouvelles ou d'aménagement de locaux (agrandissement, véranda, abri de jardin, piscine...). Elle doit être transmise dans les 90 jours de l'achèvement des travaux. Outre leur déclaration, ces opérations donnent lieu au paiement des taxes d'aménagement et d'archéologie préventive (« taxes d'urbanisme »). Paiement qu'il est possible de réaliser en même temps que la déclaration foncière si la demande de permis de construire ou la déclaration préalable a été déposée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. Pour les demandes antérieures, les taxes d'urbanisme restent dues selon les procédures antérieures sur la base des éléments de l'autorisation d'urbanisme.

## COMMERÇANTS : LES SOLDES D'HIVER, C'EST BIENTÔT !

**Sauf dans certains départements frontaliers et en outre-mer, les prochains soldes d'hiver auront lieu du 11 janvier au 7 février 2023.**

Les prochains soldes d'hiver débiteront le mercredi 11 janvier 2023 à 8 heures pour se terminer 4 semaines plus tard, soit le mardi 7 février 2023.

**Rappel** : les soldes d'hiver débutent le deuxième mercredi du mois de janvier. Toutefois, lorsque le deuxième mercredi tombe après le 12 janvier, les soldes sont avancés au premier mercredi.

Toutefois, ils se dérouleront à des dates différentes dans les départements et les collectivités d'outre-mer suivants :

- Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges : du lundi 2 au dimanche 29 janvier 2023 ;
- Guadeloupe : du samedi 7 janvier au vendredi 3 février 2023 ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : du mercredi 18 janvier au mardi 14 février 2023 ;
- La Réunion (soldes d'été) : du samedi 4 février au vendredi 3 mars 2023 ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : du samedi 6 mai au vendredi 2 juin 2023.

**Précision** : s'agissant des ventes en ligne ou à distance, les soldes auront lieu du 11 janvier au 7 février 2023, quel que soit le siège de l'entreprise.

Rappelons que les soldes sont des opérations soumises à une réglementation stricte. Ainsi, d'une part, ils doivent faire l'objet d'une publicité qui précise la date de début des opérations, ainsi que la nature des marchandises sur lesquelles ils portent.

D'autre part, durant les soldes, les marchandises doivent évidemment être proposées aux consommateurs à un prix plus faible qu'auparavant. À ce titre, le commerçant est tenu d'indiquer, sur chaque article soldé, le prix de référence barré, le nouveau prix réduit et le taux de réduction appliqué. Et la distinction entre les articles soldés et les articles non soldés doit clairement apparaître aux yeux des consommateurs.

Enfin, les produits annoncés comme soldés doivent avoir été proposés à la vente et payés depuis au moins un mois au moment où les soldes débutent. Impossible donc de se réapprovisionner ou de renouveler son stock quelques jours avant ou pendant une période de soldes.

|   | 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.