

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**JUILLET/AOÛT
2023 N° 678**

question
réponse

QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 3 et 4



SOCIAL

Pages 5 à 9

Bulletin de paie : une nouvelle mention dès juillet 2023

Accidents du travail : on peut les déclarer en ligne

Contrat de travail saisonnier : comment y recourir

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 10 à 13

Fraude fiscale : le nouveau plan de lutte du gouvernement
Crédit d'impôt pour la formation du chef d'entreprise : ce qu'il faut savoir

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 14 à 17

Assurance-récolte : l'indemnisation par le fonds de solidarité nationale
Résiliation des contrats par les consommateurs :
elle doit être possible en ligne !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 à 20



AGENDA

Pages 21 à 23

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 24

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 678 juillet / Août 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 : juillet 2023

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

RUPTURE CONVENTIONNELLE : QUELLES SONT LES FORMALITES À ACCOMPLIR ?

Je vais, pour la première fois, conclure une rupture conventionnelle avec l'un de mes salariés. Pouvez-vous m'indiquer les formalités à accomplir ?

Tout d'abord, vous et votre salarié devez organiser un entretien au cours duquel vous convenez de mettre fin au contrat de travail du salarié et réglez les modalités de la rupture (montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, date de fin du contrat de travail...).

Ensuite, vous devez remplir le formulaire dédié (Cerfa n° 14598*01) afin de formaliser cette rupture. En pratique, cette convention de rupture peut être directement remplie en ligne et imprimée via le [téléservice TélERC](#). Ce document doit être établi en deux exemplaires datés et signés par vous et votre salarié.

Important : selon la Cour de cassation, sous peine de nullité de la rupture conventionnelle, l'employeur doit impérativement remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture lors de sa signature. En effet, dans une affaire récente, les juges ont estimé que la rupture conventionnelle est nulle lorsque l'employeur transmet cet exemplaire au salarié seulement lors de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle à l'administration.

À compter de la signature de la convention de rupture, vous et votre salarié disposez de 15 jours calendaires pour changer d'avis. Cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Enfin, à l'issue de ce délai de rétractation, vous ou votre salarié devez demander l'homologation de la rupture auprès de la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) en lui adressant la convention de rupture par voie dématérialisée via le [téléservice TélERC](#).

L'administration dispose alors de 15 jours ouvrables à partir de la réception de la demande pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

À savoir : le contrat de travail du salarié prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Après homologation de la rupture conventionnelle, vous devez remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

INTÉRÊT DE RETARD EN CAS D'INSUFFISANCE DE DÉCLARATION

En janvier dernier, mon entreprise, qui faisait l'objet d'une vérification de comptabilité, a réglé spontanément une TVA qu'elle avait omis de déclarer. Mais la proposition de rectification reçue début mai applique l'intérêt de retard jusqu'à la fin mai. Est-ce normal ?

En cas d'insuffisance de déclaration, le décompte de l'intérêt de retard est arrêté au dernier jour du mois de la notification du redressement.

Cependant, le Conseil d'État a récemment jugé que l'intérêt de retard doit être décompté jusqu'au dernier jour du mois du paiement de l'impôt omis lorsque le contribuable a procédé à ce paiement avant de recevoir la proposition de rectification, donc dans votre cas jusqu'au 31 janvier 2023, et non jusqu'au 31 mai 2023. Pensez à le contester.



COMPTES ANNUELS DES ASSOCIATIONS

Les associations tenues d'établir des comptes annuels peuvent-elles bénéficier des mesures de simplification prévues dans le Code du commerce pour les micro-entreprises et petites entreprises ?

Non. En effet, selon la Commission nationale des commissaires aux comptes, la dispense de produire une annexe des comptes annuels pour les micro-entreprises et la possibilité de produire une annexe simplifiée pour les petites entreprises concernent uniquement les sociétés commerciales.

Dès lors, les associations tenues d'établir des comptes annuels, quelle que soit leur taille, doivent établir une annexe des comptes annuels selon le « modèle de base » (règlement n° 2018-06 de l'ANC et plan comptable général).

ARRÊT DES POURSUITES CONTRE UNE ENTREPRISE MISE EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Lorsqu'une entreprise est placée en redressement judiciaire, ses créanciers peuvent-ils agir en justice contre elle ou contre ses dirigeants pour obtenir le paiement des sommes qu'elle leur doit ?

À partir du moment où une entreprise fait l'objet d'une procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire), ses créanciers ne peuvent plus agir contre elle pour obtenir le paiement d'une somme d'argent au titre d'une créance née avant l'ouverture de cette procédure.

Sachant que cette mesure ne concerne que les actions dirigées contre le débiteur (la société ou l'entrepreneur individuel), mais pas celles visant les dirigeants, si le débiteur est une société, pour les fautes personnelles qu'il aurait commises. Ainsi, par exemple, l'administration fiscale serait en droit de poursuivre un dirigeant qui aurait commis une faute personnelle en ayant manqué, de façon répétée, aux obligations fiscales de la société ou en s'étant livré à des manœuvres frauduleuses en vue d'empêcher le recouvrement des impôts dûs par celle-ci.

FISCALITÉ DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE EN CAS DE DÉCÈS

Je suis bénéficiaire d'un Plan d'épargne retraite (PER). Malheureusement, le souscripteur du contrat est décédé récemment, à l'âge de 64 ans. Pouvez-vous me communiquer le régime fiscal applicable aux sommes transmises dans ce cadre ?

En cas de décès du titulaire du PER avant l'âge de 70 ans, les capitaux versés par l'assureur sont exonérés dans la limite de 152 500 € par bénéficiaire.

Pour la fraction des sommes versées excédant 152 500 €, un prélèvement de 20 % s'applique jusqu'à 700 000 € et de 31,25 % au-delà.

À noter que les sommes constitutives des rentes viagères peuvent, sous conditions (contrat de plus de 15 ans et dénouement du contrat après la liquidation de la retraite), échapper à ce prélèvement.

Bulletin de paie : une nouvelle mention dès juillet 2023

Le bulletin de paie des salariés devra, à compter du mois de juillet, mentionner le montant net social.

Les bulletins de paie édités **à compter du 1^{er} juillet 2023** devront intégrer une nouvelle information, à savoir le montant net social.

Ce dernier constitue le revenu que les allocataires doivent déclarer pour que soient calculés notamment la prime d'activité ou le RSA. Son inscription sur le bulletin de paie vise à simplifier leurs démarches auprès des organismes sociaux.

À savoir : les entreprises qui pratiquent le décalage de paie et qui se trouvent dans l'impossibilité d'indiquer le montant net social sur les bulletins de paie liés à la période d'emploi de juin 2023 peuvent l'afficher uniquement à compter de ceux relatifs à la période d'emploi de juillet 2023.

Comment calculer le montant net social ?

Le montant net social correspond à l'ensemble des sommes brutes liées aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs aux salariés duquel sont déduites les cotisations et contributions sociales obligatoires dues par les salariés.

Sont notamment inclus dans les sommes liées aux rémunérations et revenus de remplacement :

- ▶ le montant brut des salaires et des primes de toute nature ;
- ▶ le montant brut des heures supplémentaires, complémentaires et RTT monétisés ;
- ▶ les avantages en nature ou en espèces assumés à cotisations ;

- ▶ les indemnités légales d'activité partielle ;
- ▶ les indemnités de rupture du contrat de travail ;
- ▶ la cotisation patronale finançant les garanties de protection sociale complémentaire autres que la complémentaire « frais de santé » obligatoire (prévoyance, retraite supplémentaire...)
- ▶ les indemnités de congés payés (sauf celles versées par les caisses de congés payés).

Exception : ne doivent pas être inclus dans ce montant les remboursements de frais professionnels dans la limite des plafonds d'exonération, les avantages en nature ou en espèces exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (activités sociales et culturelles du comité social et économique, par exemple), l'intéressement et la participation placés sur des plans d'épargne, les abondements de l'employeur aux plans d'épargne et les indemnités journalières de Sécurité sociale.

Du montant total des sommes brutes liées aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs aux salariés, sont déduites :

- ▶ toutes les cotisations et contributions sociales obligatoires légales et conventionnelles payées par les salariés ;
- ▶ les cotisations dues par les salariés au titre de la complémentaire obligatoire « frais de santé ».

Une nouvelle présentation du bulletin de paie

Compte tenu de cette nouvelle mention, voici la présentation du modèle de bulletin de paie qui deviendra obligatoire pour tous les employeurs à compter du 1^{er} juillet 2023.

**Modèle de bulletin de paie obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2023**

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
Sécurité sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DUTRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES	Valeur			Valeur
RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE	Valeur			Valeur
ASSURANCE CHÔMAGE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE			Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
EXONÉRATION ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			Valeur	Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
NET SOCIAL				Valeur
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU (1)				Valeur (1)
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie (2)				Valeur
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Montant net des heures compl./suppl. exonérées			Valeur	Valeur
NET A PAYER AU SALARIÉ (en Euros) (1)				Valeur (1)
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS EMPLOYEUR (en Euros) (2)				Valeur
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (en Euros)				Valeur
(1) Ces mentions ainsi que les valeurs associées doivent apparaître d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes.				
(2) Ces deux lignes sont facultatives à compter du 1 ^{er} juillet 2023.				

Accidents du travail : on peut les déclarer en ligne

Les entreprises peuvent désormais déclarer les accidents du travail via leur compte entreprise disponible sur le site net-entreprises.fr.

Les employeurs doivent, dans les 48 heures du jour où ils en ont connaissance, déclarer les accidents du travail et les accidents de trajet à la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend le salarié victime.

Ces accidents peuvent à présent être déclarés au moyen du compte entreprise accessible via le site net-entreprises.fr.

En pratique : pour accéder à ce service DAT (déclaration d'accident du travail), les employeurs doivent être habilités à la « DAT - déclaration d'accident du travail ou de trajet » et au « compte

entreprise – Vos démarches maladie et risques professionnels ».

Selon l'Assurance maladie, la déclaration d'accident du travail en ligne permet aux employeurs de transmettre des pièces complémentaires en lien avec l'accident (photos, vidéos, etc.) et d'éditer directement la feuille d'accident du travail à remettre au salarié pour que ce dernier bénéficie de la gratuité de ses soins.

Rappel : les employeurs peuvent, dans les 10 jours de la date d'établissement de la déclaration d'accident du travail, émettre des réserves sur le caractère professionnel de cet accident. Une démarche possible via le compte entreprise.

Contrat de travail saisonnier : comment y recourir

L'embauche de travailleurs saisonniers est possible pour l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année, selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Principalement utilisé dans l'agriculture et le tourisme, le contrat de travail saisonnier est soumis à plusieurs impératifs. À ce titre, quelles sont les règles qui s'imposent aux employeurs ?

Quand conclure un contrat saisonnier ?

Les employeurs peuvent recruter des travailleurs saisonniers en contrat à durée déterminée (CDD) pour l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année, selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ainsi, ce contrat est particulièrement adapté, par

exemple, au recrutement d'un serveur dans un café situé dans une station balnéaire durant la période estivale ou de salariés agricoles pour la cueillette de fruits ou les vendanges.

Le contrat de travail saisonnier doit obligatoirement être conclu par écrit et comporter notamment son motif précis, le poste de travail concerné ainsi que, le cas échéant, la durée de la période d'essai.

Attention : ce contrat doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Quelle est la durée du contrat saisonnier ?

Le contrat peut être conclu sans terme précis. Il mentionne alors une durée minimale et prend fin lors de l'achèvement de la saison. Attention toutefois car, selon l'administration, un CDD saisonnier ne doit pas excéder 8 mois par an ou 6 mois pour un travailleur étranger. Lorsqu'il est conclu pour



une durée précise, c'est-à-dire de date à date, il peut être renouvelé 2 fois, dans la limite de 6 ou 8 mois.

À noter : *l'indemnité de fin de contrat généralement versée aux salariés en CDD n'est pas due aux travailleurs saisonniers, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.*

Quels sont les droits du travailleur saisonnier ?

Pour calculer l'ancienneté d'un travailleur saisonnier, il convient d'additionner la durée de l'ensemble des contrats de travail saisonniers dont il a bénéficié auprès d'un même employeur, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans l'entreprise.

Par exemple, le travailleur qui exécute un CDD de 3 mois et qui, la saison suivante, signe un nouveau CDD de 2 mois chez le même employeur, cumule une ancienneté de 5 mois dans l'entreprise.

Par ailleurs, une convention ou un accord collectif, ou bien encore le contrat de travail lui-même, peut prévoir une clause de reconduction du contrat de travail saisonnier pour la saison suivante. Sachant que dans les branches professionnelles au sein desquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé (transports, loisirs, hôtellerie, jardinerie, commerce des articles de sport...), sous réserve des dispositions déjà prévues en la matière par un accord collectif de branche ou d'entreprise, un travailleur qui a effectué au moins 2 mêmes saisons dans une entreprise sur 2 années consécutives a droit à la reconduction de son contrat de travail, dès lors qu'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification est disponible dans cette entreprise.

L'employeur doit, sauf motif dûment fondé, informer le salarié du droit à la reconduction de son contrat par tout moyen permettant de dater avec certitude cette information, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Échos des tribunaux : social

DÉPASSEMENT DE LA DURÉE DE TRAVAIL AUTORISÉE : LE SALARIÉ DOIT ÊTRE INDEMNISÉ

Le salarié qui excède la durée maximale quotidienne de travail a droit à des dommages et intérêts sans avoir à prouver que ce dépassement lui a causé un préjudice.

Pour protéger la santé et la sécurité des salariés, le Code du travail limite la durée maximale quotidienne de travail à 10 heures (sauf dérogations prévues par décret, notamment). Aussi, le salarié qui dépasse cette durée maximale de travail peut prétendre à des dommages et intérêts versés par son employeur. Et ce sans condition, comme vient de le préciser la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une salariée engagée en tant que préparatrice en pharmacie avait été licenciée. Elle avait alors saisi la justice en vue d'obtenir, entre autres, des dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale quotidienne de travail puisqu'elle avait accompli des journées de travail de plus de 10 heures.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Paris n'avait pas fait droit à sa demande. Pour elle, la salariée ne pouvait pas prétendre à des dommages et intérêts dans la mesure où elle ne démontrait pas avoir subi un préjudice lié à ce dépassement de l'amplitude horaire journalière.

Mais la Cour de cassation n'a pas validé ce raisonnement. Elle a, en effet, indiqué que **le seul constat du dépassement de la durée maximale de**



travail ouvre droit à réparation pour le salarié.

À noter : *le même principe a déjà été retenu par la Cour de cassation dans une affaire où un salarié avait dépassé la durée maximale hebdomadaire de travail (Cassation sociale, 26 janvier 2022, n° 20-21636).*

QUAND UN SALARIÉ A-T-IL LA QUALITÉ DE CADRE DIRIGEANT ?

Le directeur des ressources humaines qui ne signe ni les lettres de convocation aux entretiens préalables ni les lettres de licenciement ne dispose pas de l'autonomie nécessaire pour être qualifié de cadre dirigeant.

Les cadres dirigeants d'une entreprise constituent une catégorie particulière de salariés. En effet, ce sont des employés auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. De ce fait, ils ne sont pas soumis, notamment, aux règles liées à la durée du travail et ne peuvent donc pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Mais encore faut-il qu'ils aient réellement la qualité de cadre dirigeant...

Dans une affaire récente, un salarié qui occupait le poste de directeur des ressources humaines et de la communication interne avait été licencié. Il avait alors saisi la justice en vue d'obtenir, notamment,

le paiement d'heures supplémentaires, des rappels de salaire au titre d'heures travaillées pendant ses congés et son arrêt maladie ainsi que des dommages et intérêts pour non-respect des temps de repos.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Bordeaux avait relevé, entre autres, que le salarié était chargé de la gestion du personnel, menait régulièrement des entretiens préalables au licenciement, était responsable des procédures de licenciement et bénéficiait de subdélégations du directeur général pour signer les contrats de travail et engager diverses dépenses.

Elle avait même considéré que la tonalité des échanges entre le directeur général de la société et le salarié démontrait que ce dernier disposait d'une grande marge de manœuvre dans la définition des orientations stratégiques en matière juridique et de risque lié aux ruptures de contrats de travail envisagées. Dès lors, pour la cour, le salarié relevait du statut de cadre dirigeant et ne pouvait pas réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis ! Pour elle, le salarié ne bénéficiait pas du statut de cadre dirigeant. Et pour cause : malgré une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, **le salarié ne signait ni les lettres de convocation aux entretiens préalables ni les lettres de licenciement et devait systématiquement en référer au directeur général, seul titulaire des délégations accordées par le conseil d'administration.** Le salarié était donc soumis aux règles liées à la durée du travail et était fondé à demander, en particulier, le paiement des heures supplémentaires effectuées.

Fraude fiscale : le nouveau plan de lutte du gouvernement

Le gouvernement a dévoilé une série de mesures visant à renforcer son action en matière de lutte contre la fraude fiscale, dont certaines seront au menu du prochain projet de loi de finances.

Le gouvernement a présenté récemment un train de mesures pour lutter contre la fraude fiscale, qui concernent tant les entreprises que les particuliers.

Les objectifs à l'horizon 2027

Première mesure annoncée : le nombre de contrôles fiscaux des particuliers augmentera de 25 % d'ici à 2027, notamment à l'égard des plus gros patrimoines. Et la programmation des contrôles via le datamining atteindra 50 %. Du côté des entreprises, les contrôles porteront en priorité sur les grandes multinationales. Sachant que, selon le gouvernement, la mise en place de la facturation électronique devrait permettre de récolter 3 Md€ de recettes de TVA supplémentaires.

Un renforcement des moyens

Autre nouveauté : les effectifs chargés du contrôle et de la lutte contre la fraude fiscale seront renforcés (+15 % d'ici 2027) et ceux de la police fiscale doublés dès 2025.

En outre, une cellule de renseignement fiscal sera créée pour les fraudes fiscales les plus complexes et les plus graves (dissimulation des avoirs dans les paradis fiscaux et les entités opaques comme les trusts, optimisation abusive des multinationales...).

Des mesures concrètes

Par ailleurs, plusieurs mesures seront inscrites dans le projet de loi de finances pour 2024.

○ Ainsi, **le seuil de déclenchement de l'obligation pour une entreprise de présenter une documentation complète de sa politique de prix de transfert serait abaissé à 150 M€.**

Actuellement, cette obligation concerne les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes ou l'actif brut au bilan est au moins égal à 400 M€.

○ Par ailleurs, la **documentation deviendrait opposable**, ce qui signifie que les entreprises seront tenues de se justifier si elles n'appliquent pas leur propre politique. Et le montant minimal de l'amende pour défaut de réponse, ou de réponse partielle, à une demande de l'administration de lui communiquer la documentation, aujourd'hui fixé à 10 000 €, serait relevé.

À noter : *en contrepartie, les délais de traitement par l'administration des demandes d'accords préalables sur les prix de transfert des entreprises seraient réduits.*

En outre, le délai de reprise dont dispose l'administration fiscale pour notifier un redressement serait allongé pour contrôler le prix de transfert issu de la cession d'actifs incorporels difficile à évaluer.

Enfin, une sanction serait créée afin de priver temporairement les personnes ayant commis des fraudes fiscales graves du bénéfice de certaines réductions et crédits d'impôt.

Crédit d'impôt pour la formation du chef d'entreprise : ce qu'il faut savoir

Les entreprises qui engagent des dépenses de formation pour leurs dirigeants jusqu'au 31 décembre 2024 peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Un avantage fiscal dont le montant est doublé pour les petites structures.

Les entreprises concernées

Le crédit d'impôt peut s'appliquer aux dépenses de formation de nombreux chefs d'entreprise.

Toutes les entreprises peuvent bénéficier du crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation de leurs dirigeants, quelles que soient leur forme juridique (entreprise individuelle ou société) et la nature de leur activité (commerciale, industrielle, libérale, agricole ou artisanale). L'objectif ? Compenser la perte de revenus consécutive au temps passé par le dirigeant à sa formation. Pour être éligibles à l'avantage fiscal, les entreprises doivent toutefois être soumises à un régime réel d'imposition sur les bénéfices (impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés) - ou être temporairement exonérées en application de certains dispositifs (zone franche urbaine, zones de restructuration de la défense...) - ce qui exclut donc les micro-entreprises.

À noter : la notion de dirigeant est entendue largement et vise les exploitants individuels ainsi que les gérants, les présidents, les administrateurs, les directeurs généraux et les membres du directoire d'une société. Mais elle ne s'étend pas aux personnes qui collaborent à l'activité de l'entreprise, comme les conjoints collaborateurs.

Le crédit d'impôt s'applique aux heures de formation effectuées par le dirigeant jusqu'au 31 décembre 2024. Quant aux formations proprement dites, il s'agit des mêmes que celles qui entrent dans le champ de la formation professionnelle

continue. Étant précisé que les dépenses correspondant à ces formations doivent être admises en déduction du bénéfice imposable. La formation doit donc être engagée dans l'intérêt de l'entreprise.

En pratique : il peut s'agir de bilans de compétences, d'actions de formation, y compris par l'apprentissage, et d'actions permettant de valider les acquis de l'expérience.

Attention, le crédit d'impôt ne s'applique pas aux formations délivrées à titre gratuit ni à celles rémunérées.

Le montant

Le montant du crédit d'impôt dépend du nombre d'heures de formation suivies et du taux horaire du Smic.

Le montant du crédit d'impôt est égal au nombre d'heures passées en formation par le chef d'entreprise, plafonné à 40 heures par année civile et par entreprise, multiplié par le taux horaire du Smic au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est calculé le crédit d'impôt.

Exemple : un exploitant individuel a suivi 70 heures de formation en 2022. Le Smic horaire brut en vigueur au 31 décembre 2022 était de 11,07 €. Le crédit d'impôt étant plafonné à la prise en compte de 40 heures de formation (et non 70 heures), son montant s'élève à 442,80 € (soit 11,07 € x 40 heures).

Par exception, le plafond de 40 heures est multiplié par le nombre d'associés chefs d'exploitation dans les groupements agricoles d'exploitation en commun (Gaec). Tel n'est pas le cas pour les autres sociétés ou groupements, telles que les sociétés de personnes.

Afin de faciliter l'accès à la formation des diri-



geants, le montant du crédit d'impôt est doublé en faveur des petites entreprises (moins de 10 salariés, chiffre d'affaires ou total de bilan n'excédant pas 2 M€) au titre des heures de formation effectuées du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024. Ainsi, dans ce cas, le montant maximal du crédit d'impôt au titre des dépenses engagées en 2022 est égal à 885,60 € (11,07 € x 40 heures x 2).

À noter : ce doublement du crédit d'impôt est soumis au respect du plafond communautaire des aides de minimis.

En pratique, le montant du crédit d'impôt doit être reporté sur la déclaration de résultats de l'entreprise, accompagnée du formulaire n° 2069-RCI qui récapitule toutes les réductions et crédits d'impôt de l'exercice. Pour les entreprises soumises

à l'impôt sur le revenu, ce montant doit aussi être mentionné sur la déclaration complémentaire des revenus n° 2042-C-PRO du dirigeant.

Précision : le calcul du montant du crédit d'impôt peut être effectué au moyen de la fiche d'aide n° 2079-FCE-FC.

L'avantage fiscal est imputé sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle les heures de formation ont été suivies et donc les dépenses engagées. Lorsque le montant de l'impôt dû est insuffisant pour imputer la totalité du crédit d'impôt, le surplus est restitué à l'entreprise, sur demande (via la déclaration n° 2042-C-PRO pour les entreprises à l'impôt sur le revenu ou via le formulaire n° 2573 pour les entreprises à l'impôt sur les sociétés).

Échos des tribunaux : fiscalité

ASSOCIATIONS ET IMPÔTS COMMERCIAUX : ÉTENDUE DE LA ZONE GÉOGRAPHIQUE D'ATTRACTION

Pour échapper aux impôts commerciaux, l'association ne doit pas entrer en concurrence avec des entreprises commerciales dans la même zone géographique d'attraction.

Les associations sont, en principe, exonérées des impôts commerciaux (TVA, impôt sur les sociétés et contribution économique territoriale). Pour cela néanmoins, leur gestion doit présenter un caractère désintéressé et leur activité ne doit pas venir concurrencer les organismes du secteur lucratif.

Cette dernière condition n'est, en principe, pas remplie lorsque l'association exerce son activité dans la même zone géographique d'attraction qu'une entreprise, qu'elle s'adresse au même public et lui propose le même service. Toutefois, même dans cette situation, l'association peut être exonérée d'impôts commerciaux si elle exerce son activité dans des conditions différentes de celles des entre-

prises commerciales (réponse à certains besoins insuffisamment satisfaits par le marché, public ne pouvant normalement accéder aux services offerts par les entreprises commerciales, prix pratiqués inférieurs à ceux du secteur concurrentiel ou modulés selon la situation des bénéficiaires, etc.).

Dans une affaire récente, une association organisant des soirées dansantes, des tea-parties et des stages de danse avait subi une vérification de comptabilité au terme de laquelle l'administration fiscale l'avait soumise aux impôts commerciaux au motif qu'elle concurrençait des entreprises.

Une décision annulée par la Cour administrative d'appel de Nantes qui a estimé que **l'association n'entraîne pas en concurrence avec les entreprises commerciales dans la même zone géographique d'attraction**. En effet, d'une part, l'association exerçait une activité destinée aux personnes du 3^e âge dans un secteur très rural (commune d'environ 280 habitants) dans lequel l'offre dédiée à ce public n'existait pas. Et d'autre part, les entreprises commerciales proposant des



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

activités similaires étaient situées à une distance comprise entre 20 et 63 km de l'association, des distances trop importantes compte tenu de l'âge des participants.

COMPTE COURANT D'ASSOCIÉ BLOQUÉ : LES DIVIDENDES INSCRITS SONT-ILS IMPOSABLES ?

Les dividendes inscrits sur un compte courant d'associé bloqué sont imposables dès lors que cet associé est à l'origine de la convention de blocage.

Les dividendes inscrits sur un compte courant d'associé sont, en principe, imposables au titre de l'année de leur inscription, sauf si l'associé n'a pas pu disposer des sommes, par exemple en cas de blocage du compte. Mais à condition que cet associé ne soit pas à l'origine du blocage...

C'est ce que les juges ont affirmé dans l'affaire récente suivante. Des époux avaient constitué une société par actions simplifiée, dont ils étaient respectivement président et directrice générale, afin de racheter une autre société. À la suite d'un contrôle sur pièces, l'administration fiscale avait constaté la distribution de dividendes inscrits au compte courant d'associés des époux. L'administration leur avait alors notifié un redressement d'impôt sur le revenu, estimant que ces dividendes avaient été mis à leur disposition et qu'ils devaient donc être imposés.

Ce que les époux avaient contesté dans la mesure où les sommes en cause avaient été inscrites sur un compte courant d'associés bloqué en raison d'une convention qu'ils avaient conclue antérieurement avec, notamment, plusieurs banques, convention qui prévoyait que le retrait de ces sommes était impossible jusqu'au remboursement de la dette bancaire.

Une analyse que n'a pas partagée le Conseil d'État, qui a relevé que l'un des époux avait été à l'origine de cette convention. En conséquence,

dans la mesure où l'indisponibilité des dividendes avait procédé d'un acte volontaire du contribuable, le redressement a été confirmé.

QUAND UN REDRESSEMENT FISCAL EST CONTRAIRE À UNE ATTESTATION DU CONTRÔLEUR DES IMPÔTS

Une attestation d'un contrôleur des finances publiques, délivrée à la demande d'un contribuable, dans laquelle il est fait expressément référence à l'activité professionnelle de ce dernier, est opposable à l'administration fiscale.

Les services fiscaux ne peuvent pas procéder à des redressements fondés sur des interprétations différentes de celles admises par l'administration. Cette garantie est notamment applicable lorsque l'administration a formellement pris position sur la situation d'un contribuable au regard d'un texte fiscal.

À noter : l'administration se prononce dans un délai de 3 mois lorsqu'elle est saisie d'une demande écrite, précise et complète par un contribuable de bonne foi.

Ainsi, dans une affaire récente, le directeur d'un cours de théâtre privé, dans lequel il enseignait, avait fait l'objet d'une vérification de comptabilité à l'issue de laquelle l'administration fiscale lui avait refusé le bénéfice de l'exonération de TVA prévue en matière d'enseignement. Un redressement contesté par ce dernier qui se prévalait d'une attestation établie par un contrôleur des finances publiques certifiant que son activité de professeur de théâtre n'était pas assujettie à la TVA.

La question s'est alors posée de savoir si cette attestation pouvait constituer une « prise de position formelle », opposable à l'administration.

Oui, vient de juger le Conseil d'État dans la mesure où cette attestation avait été délivrée à la demande du contribuable pour les besoins de son activité professionnelle à laquelle il était fait expressément référence.



Assurance-récolte : l'indemnisation par le fonds de solidarité nationale

Les modalités selon lesquelles intervient l'indemnisation des pertes de récoltes par le système de la solidarité nationale, notamment le mode de calcul de cette indemnisation, ont été précisées.

Depuis le 1^{er} janvier dernier, un nouveau régime d'assurance récolte pour les pertes dues aux événements climatiques (gel, grêle, tempêtes...) est entré en vigueur, lequel a mis fin au dispositif des calamités agricoles. Plus précisément, le nouveau système mis en place repose à la fois sur l'assurance récolte facultative subventionnée et sur une indemnisation par la solidarité nationale via le fonds de solidarité nationale (FSN).

Plus précisément, le nouveau dispositif distingue trois niveaux de risques :

- ▶ les **pertes de faible ampleur**, qui restent assumées par l'exploitant agricole ;
- ▶ les **pertes de moyenne ampleur**, qui sont prises en charge, au-delà de la franchise, par l'assurance multirisques climatiques (ou assurance récolte) subventionnée, et désormais ouverte à toutes les cultures, que l'exploitant agricole a éventuellement souscrite ;
- ▶ et les **pertes exceptionnelles**, qui sont indemnisées par l'État au titre de la solidarité nationale via le FSN, et ce même au profit des agriculteurs non assurés. Sachant que les exploitants qui n'ont pas souscrit d'assurance-récolte sont moins bien indemnisés que les assurés car ils se voient appliquer une décote.

À ce titre, les modalités selon lesquelles s'opère l'indemnisation par le FSN ont été récemment précisées. Rappelons que cette indemnisation se déclenche en cas de pertes exceptionnelles d'au moins 30 % pour certaines cultures (prairies, arboriculture, horticulture, maraîchage...) et d'au moins 50 % pour les grandes cultures et la viticul-

ture. Le taux d'indemnisation étant de 90 % des pertes pour les assurés et de 45 % seulement pour les exploitants non assurés. Pour ces derniers, ce taux tombera à 40 % en 2024 et à 35 % en 2025. L'indemnisation par le FSN vient s'ajouter à celle qui est versée par l'assureur aux exploitants assurés.

Le mode de calcul de l'indemnisation

Le calcul de l'indemnisation repose sur le rendement historique de l'exploitation. Ce dernier correspond :

- soit au rendement moyen des trois années précédant l'année du sinistre ;
- soit au rendement moyen des cinq années précédant l'année du sinistre, en excluant la valeur la plus basse et la valeur plus élevée.

Précision : en cas d'impossibilité d'établir une valeur de rendement pour une ou plusieurs des cinq années précédant l'année du sinistre, la valeur de rendement manquante est remplacée par une valeur forfaitaire. Cette dernière correspond soit au rendement moyen déclaré par l'exploitant sur les cinq années précédant le sinistre, en excluant l'année où les données sont manquantes, soit au rendement historique calculé à partir de références statistiques, soit enfin à une valeur de rendement moyen établie par le ministère de l'Agriculture.

Le paiement de l'indemnisation

La procédure d'octroi de l'indemnisation a également été précisée. Ainsi, le préfet disposera d'un délai de 6 mois après la fin de la campagne de production pour proposer au ministre de l'Agriculture, sur la base d'un rapport d'expertise, la recon-



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

naissance de l'aléa climatique susceptible de déclencher l'intervention du FSN. Puis, un arrêté du ministre de l'Agriculture précisera l'aléa climatique ayant occasionné les pertes de récolte, les natures de récolte sinistrées et la zone géographique où l'aléa sera reconnu.

Au fur et à mesure de l'instruction des demandes d'indemnisation présentées par les exploitants sinistrés, le préfet pourra ensuite procéder au versement d'acomptes à leur profit. Le paiement du solde ou de l'indemnité totale interviendra dans

le délai d'un mois après la réception des documents permettant le mandatement des indemnités allouées à chaque exploitant sinistré.

Precision : *les exploitants agricoles qui n'auront pas souscrit de contrat d'assurance couvrant l'aléa considéré mais qui estimeront avoir droit à une indemnisation au titre du FSN pourront présenter une demande d'indemnisation. Le délai pour déposer cette demande sera fixé par arrêté du préfet du département concerné.*

Résiliation des contrats par les consommateurs : elle doit être possible en ligne !

Depuis le 1^{er} juin, les professionnels doivent permettre aux consommateurs de résilier facilement leurs contrats directement en ligne.

Depuis le 1^{er} juin, la résiliation des contrats qui ont été conclus par les consommateurs par voie électronique ainsi que de ceux qui ont été conclus par un autre moyen mais qui, au jour de la résiliation, peuvent être conclus par voie électronique, est facilitée. Un grand nombre de contrats conclus entre consommateurs et professionnels sont donc concernés : abonnements téléphoniques ou de télévision, services, location, contrats de fourniture d'eau potable et d'assainissement...

Precision : *les contrats d'assurance sont également concernés par cette mesure, mais ils sont soumis à des règles de résiliation qui leur sont propres.*

Ainsi, les professionnels qui offrent aux consommateurs la possibilité de souscrire un contrat par voie électronique (via leur site internet ou leur application mobile) doivent désormais mettre à la disposition de ces derniers **une fonctionnalité gratuite leur permettant d'accomplir, par voie électronique, les démarches nécessaires pour résilier**

le contrat. Le but étant de leur éviter l'accomplissement de démarches complexes, longues et fastidieuses (envoi d'un courrier recommandé...) qui peuvent ralentir le processus de résiliation voire décourager la mise en œuvre de l'opération.

Une fonctionnalité « Résilier votre contrat »

À ce titre, un décret vient de fixer les modalités d'accès et d'utilisation de la fonctionnalité de résiliation en ligne. Présentée sous la mention « Résilier votre contrat » (ou formule analogue), cette fonctionnalité doit être directement et facilement accessible en permanence à partir de l'interface en ligne depuis laquelle le consommateur peut conclure un contrat par voie électronique. Elle peut comporter des informations portant sur les conditions de la résiliation des contrats, comme, par exemple, le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité de rupture, ainsi que sur les conséquences de la résiliation.

Le consommateur est alors amené à renseigner ou à confirmer les informations requises permettant de l'identifier et de désigner le contrat à résilier. Il est ensuite dirigé vers une dernière page qui réca-



pitule les informations fournies à partir de laquelle il peut notifier sa résiliation.

Attention : la DGCCRF a fait savoir que ses services seront vigilants quant à la bonne application de cette nouvelle obligation par les professionnels. Sachant qu'elle leur laisse jusqu'au

1^{er} septembre pour se mettre en conformité. Et attention, le professionnel qui manquera à cette obligation sera passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 15 000 € s'il s'agit d'une personne physique et jusqu'à 75 000 € s'il s'agit d'une personne morale.

Échos des tribunaux : juridique

DÉMARCHAGE D'UN CLIENT : GARE À L'INFORMATION SUR LE DROIT DE RÉTRACTATION !

Le professionnel qui démarché un client doit l'informer sur son droit de rétractation. À défaut, ce client est en droit de se rétracter pendant un an et 14 jours et de refuser de payer les prestations qui ont été réalisées par le professionnel, sans qu'il l'ait demandé, avant l'expiration de ce délai.

Lorsqu'un particulier souscrit un contrat auprès d'un professionnel dans le cadre d'un démarchage, il dispose d'un délai de 14 jours pour se rétracter (à compter de la conclusion du contrat s'il s'agit de prestations de services ou de la réception du bien s'il s'agit d'un achat). Et attention, si, lors du démarchage, le professionnel ne l'a pas informé du droit de rétractation dont il dispose, le délai de rétractation est alors prolongé de 12 mois à compter de l'expiration du délai de rétractation normal de 14 jours. Le client peut donc se rétracter pendant un an et 14 jours.

Et ce n'est pas tout ! Le client est également en droit de refuser de payer les prestations qui ont été fournies, sans qu'il en ait demandé l'exécution, avant l'expiration de ce délai de rétractation d'un an et 14 jours.

Précision : en revanche, le consommateur qui exerce son droit de rétractation pour un contrat de prestation de services dont l'exécution a commencé, à sa demande expresse, avant la fin du

délai de rétractation doit verser au professionnel une somme correspondant au service fourni jusqu'à la communication de sa décision de se rétracter.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a été appelée récemment à se prononcer sur ce sujet dans l'affaire récente suivante. Dans le cadre d'un démarchage, un contrat portant sur la rénovation de l'installation électrique d'une maison d'habitation avait été conclu oralement entre un particulier et une entreprise sans que cette dernière ait pris soin d'informer le client sur son droit de rétractation. L'entreprise avait ensuite exécuté la prestation de sa propre initiative, donc sans que le client le lui ait demandé, et lui avait présenté la facture. Ce dernier avait alors refusé de payer et avait exercé son droit de rétractation quelques jours plus tard. S'en est suivi un litige qui est remonté jusque devant la CJUE. En fait, celle-ci dû trancher la question de savoir si la plus-value ainsi réalisée par le client (bénéfice d'une prestation non payée) contrevenait ou non à l'interdiction de s'enrichir sans cause. Les juges européens ont répondu par la négative.

Du coup, dans un tel cas de figure, aucune somme ne peut être réclamée au client.

ASSOCIATION NATIONALE : INTÉRÊT À CONTESTER UNE DÉCISION ADOPTÉE À UN NIVEAU LOCAL

Une association dont le champ d'intervention est national peut demander l'annulation de certaines décisions prises au niveau local.



Une association ne peut engager une action en justice que si elle a un intérêt à agir au regard de l'objet défini dans ses statuts, notamment quant à son périmètre géographique.

C'est pourquoi une association dont le ressort est national ne peut pas, en principe, demander l'annulation d'une décision administrative adoptée à un niveau local, par exemple, par un maire ou un préfet. Par exception, les tribunaux reconnaissent cette possibilité lorsque la décision soulève, en raison de ses implications, des questions qui, par leur nature et leur objet, excèdent les seules circonstances locales.

Ainsi, dans une affaire récente, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a autorisé l'association Sea Shepherd France à demander l'annulation d'un arrêté du préfet de La Réunion autorisant, à la suite d'attaques de requins sur l'homme, le prélèvement de requins-bouledogues et de requins-tigres dans des zones classées « zone de protection renforcée A2 de la réserve naturelle nationale marine de La Réunion ».

Pour en arriver à cette décision, les juges ont considéré que cet arrêté préfectoral était susceptible d'entraîner la destruction de spécimens d'espèces protégées dans une réserve naturelle nationale. En effet, les palangres verticales munies d'hameçons utilisées pour les prélèvements de requins entraînent également la prise « accessoire » d'espèces protégées ou classées vulnérables ou en danger (raies, requins-marteaux, tortues...). Ainsi, entre 2018 et 2021, ce procédé a conduit à la capture de 49 requins-bouledogues et 226 requins-tigres, mais aussi à 483 prises « accessoires ».

LIQUIDATION JUDICIAIRE : QUELLES FAUTES DU DIRIGEANT PEUVENT ÊTRE RETENUES ?

Le dirigeant d'une société mise en liquidation judiciaire ne peut voir sa responsabilité engagée pour insuffisance d'actif qu'au regard de sa gestion antérieure à l'ouverture

de la procédure collective.

Lorsqu'une société est mise en liquidation judiciaire, la responsabilité de son dirigeant peut être recherchée lorsqu'il a commis une faute de gestion ayant contribué à l'insuffisance d'actif (c'est-à-dire quand l'actif de la société ne suffit pas à régler ses créanciers). Au terme de cette action, dite « en comblement de passif », le dirigeant peut alors être condamné à payer sur ses deniers personnels tout ou partie des dettes de la société.

Précision : *une simple négligence de la part du dirigeant dans la gestion de la société ne peut pas être retenue à son encontre pour mettre en jeu sa responsabilité financière.*

Sachant que **seules les fautes de gestion commises avant l'ouverture de la procédure collective peuvent être retenues à l'encontre du dirigeant**. À ce titre, les juges viennent de préciser que lorsqu'une société est mise en redressement judiciaire et que, pendant la période d'observation, le redressement est converti en liquidation judiciaire, les fautes de gestion que le dirigeant aurait commises entre l'ouverture du redressement et celle de la liquidation judiciaire ne peuvent pas être prises en compte. En effet, dans ce cas, il ne s'agit pas d'une nouvelle procédure collective mais d'une conversion de procédure.

Dans cette affaire, le liquidateur n'a donc pas été admis à agir contre le dirigeant au motif qu'il aurait poursuivi l'activité déficitaire de la société pendant la période d'observation consécutive au jugement d'ouverture du redressement judiciaire.

À noter : *la situation est différente lorsque la liquidation judiciaire est ouverte après la résolution du plan de redressement. Car dans ce cas, la liquidation judiciaire est une nouvelle procédure collective. La responsabilité du dirigeant peut alors être engagée pour les fautes de gestion qu'il a commises entre l'ouverture du redressement judiciaire et celle de la liquidation judiciaire.*



LA CNIL LANCE UN PLAN D'ACTION SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Avec le développement rapide des usages de l'intelligence artificielle, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) lance un plan d'action pour que ce déploiement soit respectueux de la vie privée des individus.

Depuis la publication en 2017 d'un rapport sur les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle, la CNIL travaille régulièrement sur les conséquences soulevées par cette nouvelle technologie et les outils qui l'utilisent. Elle souhaite aller plus loin et propose désormais un plan d'action qui va s'articuler autour de 4 grands axes : appréhender le fonctionnement des systèmes d'IA et leurs impacts pour les personnes ; permettre et encadrer le développement d'IA respectueuses de la vie privée ; fédérer et accompagner les acteurs innovants de l'écosystème IA en France et en Europe ; auditer et contrôler les systèmes d'IA et protéger les personnes.

La CNIL veut ainsi instaurer des règles claires, protectrices des données personnelles des citoyens afin d'accompagner le développement de systèmes d'IA respectueux de la vie privée. Ces actions devraient permettre également de préparer l'entrée en application du projet de règlement européen IA, actuellement en discussion. En 2023, la CNIL souhaite particulièrement se pencher sur l'usage de la vidéosurveillance « augmentée », l'usage de l'intelligence artificielle dans la lutte contre la fraude, et sur l'instruction des plaintes déposées à ce sujet. Pour en savoir plus : www.cnil.fr

QUEL EST LE COÛT MENSUEL D'UNE PLACE DE PARKING ?

La plate-forme Zenpark vient de publier un baromètre établissant les tarifs moyens de location d'une place de parking dans les grandes villes de France en 2023.

L'acquisition de places de parking, de box ou de garages en vue de les louer peut constituer une excellente opportunité pour un investisseur de diversifier son patrimoine immobilier. Cet investissement peut également se révéler rentable, notamment dans les grandes villes comme Paris ou Lyon. Mais avant de se lancer dans un tel investissement, mieux vaut anticiper et analyser les chiffres du marché. Pour ce faire, la société Zenpark vient de publier un baromètre qui établit les tarifs moyens de location de parking en sous-terrain dans les grandes villes de France en 2023.

Après avoir analysé près de 12 000 places de parkings sécurisées disponibles à la location sur la plate-forme, ainsi qu'un relevé des tarifs dans la plupart des parkings publics et privés de chaque ville disponible sur internet, il apparaît que le coût moyen de la location d'une place de parking est de 109,30 € par mois. Bien évidemment, il existe des disparités de tarifs en fonction de la localisation. Par exemple, à Paris, Lyon et Marseille, ce coût mensuel de location peut excéder les 200 € dans les quartiers les plus fréquentés.

À noter : on trouve également une différence de tarifs selon les quartiers des villes. Généralement, les places de parking les plus chères sont celles qui sont les plus proches des centres-villes ou des attractions touristiques. À l'inverse, les quartiers résidentiels, plus éloignés des centres urbains, bénéficient de tarifs plus accessibles.

Autre élément à tirer de ce baromètre, en moyenne, le coût de la location dans un parking public en France est de 132,97 € tandis que la mensualité pour un parking privé souterrain est de 96,78 €, soit une différence de plus de 27 %. Un écart qui se justifie par le fait que les parkings publics sont souvent situés dans des zones très fréquentées en cœur de ville, ce qui augmente leur tarif mensuel de location. En outre, ils



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

offrent généralement plus de places de stationnement, mais génèrent des coûts d'entretien plus élevés.

Par ailleurs, le baromètre a établi un classement des grandes villes de France où la location de parking est la plus chère. Sans surprise, Paris décroche la première place avec un coût mensuel moyen de 192,40 €. Viennent ensuite les villes de Marseille et Lille qui affichent, respectivement, des tarifs moyens de 120,10 € et 103,30 €. La ville de Lyon se hisse à la 4^e place avec un coût mensuel moyen de 99,70 €. Bordeaux se place en 5^e position avec un coût de 98,10 €.

Précisons que les petites et moyennes villes de province ont des coûts de location plus abordables, avec des prix mensuels compris entre 50 et 100 € en fonction de la localisation.

DES CONSIGNES POUR LES COLLABORATEURS EN CAS DE CYBERATTAQUE

Pour aider l'entreprise à répondre rapidement à une cyberattaque, le site Cybermalveillance propose un document synthétique visant à fournir aux collaborateurs les consignes d'urgence à appliquer dans ce type de situation.

Les conséquences d'une cyberattaque peuvent être très graves pour une entreprise victime, qu'elles soient techniques, financières, réputationnelles, juridiques ou encore humaines. Pour améliorer ses chances d'y faire face et limiter les dégâts, la réponse doit être immédiate et adaptée. Or ce sont souvent les collaborateurs de l'entreprise qui en sont les premiers témoins : fichiers chiffrés, difficultés ou impossibilité d'accès aux logiciels ou systèmes informatiques, etc.

C'est pourquoi le site Cybermalveillance a souhaité éditer une affiche indiquant des mesures opérationnelles d'urgence à appliquer en cas de cyberattaque. Cette affiche peut être exposée dans les locaux, voire à proximité de chaque poste de travail. Elle délivre plusieurs conseils qui vont du débranchement d'internet ou du réseau informatique à l'alerte à donner à ses autres collègues, en passant par l'interdiction d'éteindre son appareil ou d'utiliser un équipement potentiellement compromis.

Pour télécharger l'affiche :

https://www.cybermalveillance.gouv.fr/medias/2023/04/Consignes_Collaborateurs.pdf

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE CONTINUE DE SÉDUIRE

Depuis son instauration, le Plan d'épargne retraite (PER) connaît un succès fulgurant en France. Avec plus de 7 millions de bénéficiaires et des encours dépassant les 80 milliards d'euros, ce contrat s'impose comme un produit attractif pour préparer un complément de revenus pour sa retraite.

La loi Pacte du 22 mai 2019 a introduit le Plan d'épargne retraite (PER). Un plan visant à encourager les Français à se constituer un complément de revenus dont ils pourront jouir lors de leurs vieux jours. Un peu plus de 3 ans après son lancement, le gouvernement a fait récemment un point d'étape. Il apparaît, selon les derniers chiffres connus, que le nombre de contrats souscrits dépasse largement les attentes des pouvoirs publics. Ainsi, au 31 décembre 2022, plus de 7 millions de personnes bénéficiaient de ce nouveau PER (l'objectif était fixé à 3 millions pour fin 2022). Et les encours constitués sur ces PER s'élevaient à plus de 80 Md€, surpassant ainsi l'objectif initial de 50 Md€ fixé pour fin 2022. Cette dynamique positive concerne tant les PER d'entreprise, collectifs (avec plus de 19 Md€ d'encours) et obligatoires (avec plus de 12 Md€ d'encours), que les PER individuels (avec plus de 49 Md€ d'encours et

plus de 3 millions de titulaires).

De bons résultats qui sont le fruit d'une refonte ambitieuse de l'épargne retraite opérée par la loi Pacte. En effet, cette loi a remplacé les nombreux produits existants tels que le Perp, le contrat Madelin, l'article 83 ou encore le Perco, qui étaient caractérisés par des règles de fonctionnement complexes et hétérogènes. Autre raison de ce succès : le PER permet une plus grande souplesse en matière de sortie de l'épargne. L'assuré peut choisir entre une sortie en capital ou en rente viagère. Ensuite, en termes de gestion des fonds, le PER propose une approche plus dynamique grâce à la gestion pilotée par défaut, offrant de meilleures perspectives de rendement aux épargnants tout en favorisant des financements plus abondants pour les entreprises. Enfin, la fiscalité harmonisée et attractive constitue un autre atout du PER. Il est, en effet, possible de déduire les versements volontaires de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

LES SOLDES D'ÉTÉ 2023 : C'EST BIENTÔT !

Sauf en Corse et outre-mer, les prochains soldes d'été auront lieu du 28 juin au 25 juillet 2023.

Les prochains soldes d'été débiteront le mercredi 28 juin à 8 heures et s'achèveront 4 semaines plus tard, soit le mardi 25 juillet 2023.

Rappel : les soldes d'été débutent le dernier mercredi du mois de juin. Toutefois, lorsque le dernier mercredi intervient après le 28 juin, les soldes sont avancés à l'avant-dernier mercredi du mois de juin. Ce n'est donc pas le cas cette année.

Toutefois, des dates dérogatoires sont prévues en Corse et dans les collectivités d'outre-mer. Dans ces territoires, les soldes se dérouleront aux dates suivantes :

- Corse-du-Sud et Haute-Corse : du mercredi 12 juillet au mardi 8 août 2023 ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : du mercredi 19 juillet au mardi 15 août 2023 ;
- La Réunion (soldes d'hiver) : du samedi 2 au vendredi 29 septembre 2023 ;
- Guadeloupe : du samedi 30 septembre au vendredi 27 octobre 2023 ;
- Martinique : du jeudi 5 octobre au mercredi 1^{er} novembre 2023 ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : du samedi 14 octobre au vendredi 10 novembre 2023.

À noter : dans le département des Alpes-Maritimes, les soldes d'été auront lieu désormais aux mêmes dates que celles prévues au niveau national (donc du 28 juin au 25 juillet). Jusqu'alors, ils débutaient, de façon dérogatoire, le premier mercredi du mois de juillet. Un arrêté publié récemment a mis fin à cette dérogation.

S'agissant des ventes en ligne ou à distance, les soldes auront lieu du 28 juin au 25 juillet, quel que soit le siège de l'entreprise.

Et attention, on rappelle que les produits soldés doivent être proposés à la vente depuis au moins un mois à la date de début de la période des soldes, donc cette année depuis le 28 mai au plus tard sur le continent. Le commerçant qui ne respecterait pas cette règle encourrait une amende pénale pouvant s'élever à 15 000 € (75 000 € si les poursuites sont engagées contre une société).

Et des condamnations sont effectivement prononcées ! Rappelons qu'une société qui avait proposé des articles soldés, dont un grand nombre avait fait l'objet d'un réapprovisionnement au cours du mois précédant les soldes, a été condamnée au paiement d'une amende de 10 000 € dont 5 000 € avec sursis.

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2023 ou du 2^e trimestre 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2023 ou du 2^e trimestre 2023.

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

• 5 juillet 2023

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de juin 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2023 versés au plus tard le 30 juin 2023.

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

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

• 12 juillet 2023

Assujettis à la TVA réalisant 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 juin 2023.

• 15 juillet 2023

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juin 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 2^e trimestre 2023.

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 juin 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2023.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de juin 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2023.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2023 : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en juin 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 €, ou au cours du 2^e trimestre 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

● 31 juillet 2023

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 août).

● Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de juillet 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juillet 2023.

● 5 août 2023

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de juillet 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 2023 versés au plus tard le 30 juillet 2023.

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

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



Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

• 11 août 2023

Assujettis à la TVA réalisant 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 juillet 2023.

• 15 août 2023

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juillet 2023.

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 juillet 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 2023.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de juillet 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 2023.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 avril 2023 : téléversement 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 : téléversement de la taxe sur les salaires payés en juillet 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

• 31 août 2023

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 septembre).

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

- (1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale ; **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 1,30 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} avril 2022).
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.