

# 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**

**OCTOBRE  
2023 N° 680**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 11**

Retraite progressive : elle sera facilitée et encouragée

Salariés multi-employeurs : quel suivi médical ?

Femmes victimes d'une fausse couche : de nouveaux droits

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Facturation électronique : son entrée en vigueur est reportée sine die !

TASCOM : quel sort pour les chapiteaux temporaires ?

Création d'un groupe TVA : optez avant le 31 octobre 2023 !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Restauration : une nouvelle obligation d'information pour les plats à emporter ou à livrer

Action en garantie des vices cachés : dans quel délai ?

Perte de la moitié du capital social : précisions sur la procédure de régularisation

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## ENCART

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 680 Octobre 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 :** octobre 2023

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

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## ● 1<sup>er</sup> octobre 2023

**Contribuables versant des acomptes mensuels de prélèvement à la source** : option pour un versement trimestriel à partir de 2024.

## ● 5 octobre 2023

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

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

## ● 12 octobre 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 septembre 2023.

## ● 15 octobre 2023

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales** : DSN de septembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3<sup>e</sup> 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 septembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2023.

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

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 juin 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 septembre 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 €, ou au cours du 3<sup>e</sup> 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.

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

## ● **25 octobre 2023**

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2022.

## ● **31 octobre 2023**

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

## PÉRIODE D'ESSAI D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

***Je compte embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) pendant 4 mois. Puis-je lui faire commencer son contrat de travail par une période d'essai ? Et, dans l'affirmative, quelle serait sa durée ?***

Un CDD peut débuter par une période d'essai. Cependant, pour être valable, celle-ci doit être expressément inscrite dans le contrat de travail du salarié.

De plus, elle doit respecter les durées maximales prévues par le Code du travail. Ainsi, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale du CDD est de 6 mois au plus et dans la limite d'un mois dans les autres cas.

Pour un CDD de 4 mois, la durée maximale de la période d'essai est donc de 2 semaines.

**Attention :** un usage ou votre convention collective peuvent prévoir des durées de période d'essai plus courtes.

## DÉDUCTION DE LA TVA SUR LES VÉLOS-CARGOS

***Mon entreprise envisage d'acheter des vélos-cargos pour transporter ses marchandises. Pourra-t-elle récupérer la TVA ?***

La déduction de la TVA n'est pas possible pour les vélos destinés au transport de personnes ou à usage mixte. Mais tel n'est pas le cas des vélos-cargos (ou cargocycles) non équipés des éléments de sécurité nécessaires au transport de personnes et qui sont spécialement conçus pour la livraison urbaine professionnelle.

En effet, selon l'administration fiscale, il ressort de leurs caractéristiques techniques que ces modèles, généralement fabriqués pour le transport de charges lourdes, sont destinés à un usage utilitaire. En principe, ils ne permettent pas d'assurer le transport des personnes dans des conditions de confort et de sécurité comparables à ceux conçus à cette fin.

Ces modèles peuvent donc donner lieu à déduction de la TVA.

## RECONNAISSANCE D'UTILITÉ PUBLIQUE ET INTÉRÊT GÉNÉRAL

***Un décret vient d'accorder à notre association la reconnaissance d'utilité publique. Ce statut nous accorde-t-il automatiquement le droit de délivrer à nos donateurs des reçus fiscaux permettant de les faire bénéficier d'une réduction d'impôt ?***

Non ! Pour délivrer à vos donateurs (personnes physiques et personnes morales) de tels reçus fiscaux, votre association doit être qualifiée d'intérêt général au sens fiscal du terme. Or la reconnaissance d'utilité publique ne permet pas d'obtenir cette qualification. Dès lors, il vous faut analyser l'activité de votre association pour déterminer si celle-ci remplit les critères de l'intérêt général exigés par l'administration fiscale.

Le cas échéant, il vous est possible d'adresser à la direction des impôts un « rescrit mécénat » pour connaître son opinion à ce sujet. Ce rescrit permet, en effet, aux associations de s'assurer qu'elles peuvent délivrer des reçus fiscaux au titre des sommes qu'elles reçoivent afin que leurs donateurs puissent bénéficier d'une réduction d'impôt. Sachez cependant que solliciter l'avis de l'administration est loin d'être



anodin et qu'une réflexion, en amont, sur l'opportunité de recourir au rescrit fiscal est donc indispensable.

**Attention :** une association qui émet irrégulièrement des reçus fiscaux encourt une amende égale au produit du taux de la réduction d'impôt et des sommes indûment mentionnées sur le reçu ou, à défaut d'une telle mention, au montant de la réduction d'impôt obtenue à tort.

## INCIDENCES DU RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE SUR LA DURÉE DES BAUX RURAUX

**La réforme des retraites, qui relève l'âge légal de départ à la retraite, ne va-t-elle pas nécessairement avoir des incidences sur la durée des baux ruraux en cours des exploitants locataires âgés ?**

Oui. Car lorsqu'il se trouve à moins de cinq ans de l'âge légal lui permettant de partir à la retraite ou de l'âge lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'exploitant locataire peut s'opposer à la reprise des terres louées par son bailleur et bénéficier de plein droit d'une prorogation de son bail pour une durée lui permettant d'atteindre cet âge.

Avec le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, cette prorogation peut donc, selon les cas, s'allonger.

## RENONCER À UNE SUCCESSION

**Un notaire m'a contacté pour m'apprendre que je suis héritier de la succession d'un lointain parent. Cette succession étant déficitaire, je compte renoncer à mes droits. Mais comment faut-il procéder ?**

La renonciation à une succession ne se présume pas. C'est la raison pour laquelle vous devez adresser au notaire ou au greffe du tribunal judiciaire du lieu d'ouverture de la succession un formulaire dédié (Cerfa n° 15828\*05), que vous pouvez télécharger sur le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr), accompagné d'un certain nombre de pièces administratives.

En pratique, vous disposez d'un délai de 4 mois à compter du jour du décès pour refuser la succession. Sachant que vous ne pouvez pas être contraint de prendre une décision pendant cette période.

## GESTION DE L'ÉPARGNE D'UN MINEUR

**Je compte ouvrir un contrat d'épargne pour mon enfant (mineur). Je me demande quels sont mes droits et obligations vis-à-vis de cette épargne.**

Comme vous le savez, un enfant mineur ne peut pas gérer seul son patrimoine. Ce rôle est dévolu aux parents qui détiennent l'autorité parentale. En pratique, les parents peuvent ouvrir, au nom de l'enfant, un compte bancaire, un livret d'épargne, une assurance-vie... Ils sont, en principe, les seuls à pouvoir effectuer des versements et des retraits sur ces enveloppes.

Attention toutefois, lorsque les parents effectuent des retraits, les sommes doivent servir à financer des dépenses liées à l'éducation et aux besoins de l'enfant.



## Retraite progressive : elle sera facilitée et encouragée

**Les retraites progressives prises à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 obéiront à de nouvelles règles.**

La retraite progressive consiste en une transition entre activité professionnelle et retraite. Elle permet ainsi aux assurés (salariés et non-salariés) de percevoir une partie de leur pension de retraite tout en travaillant à temps partiel ou en exerçant une activité réduite. Actuellement, pour en bénéficier, les assurés doivent avoir au moins 60 ans, soit l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans, et avoir validé au moins 150 trimestres d'assurance dans un ou plusieurs régimes obligatoires de retraite. Lorsque l'assuré cesse totalement son activité, sa pension de retraite est recalculée en tenant compte des droits acquis dans le cadre de la retraite progressive.

Le gouvernement souhaite encourager le recours à la retraite progressive afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. À cette fin, des changements sont apportés pour les retraites progressives prises à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**En pratique** : les assurés doivent transmettre leur demande de retraite progressive à leur organisme de retraite. Cette demande prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

### De nouveaux bénéficiaires de la retraite progressive

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, la retraite progressive sera ouverte à de nouveaux bénéficiaires.

**Ainsi, pourront désormais accéder à la retraite progressive :**

- ▶ les professionnels libéraux relevant de la CNAV-PL : notaires, vétérinaires, médecins, chirurgiens-dentistes, sage-femmes, etc. ;
- ▶ les avocats ;
- ▶ les salariés qui ne sont pas soumis à une durée de travail, à condition d'exercer cette activité à titre

exclusif : VRP, pigistes, salariés rémunérés à la tâche, à la commission ou au rendement, etc.

### Un aménagement des conditions d'accès à la retraite progressive

L'âge d'accès à la retraite progressive correspondra encore à l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans. Mais cet âge augmentera mécaniquement puisque l'âge légal de départ à la retraite passera progressivement de 62 à 64 ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

#### Âge d'ouverture du droit à la retraite progressive

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	âge de départ en retraite progressive
1961 (jusqu'au 31 août)	62 ans	60 ans
1961 (à partir du 1 <sup>er</sup> septembre)	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
1968 et après	64 ans	62 ans

La durée minimale d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite progressive restera, elle, fixée à 150 trimestres d'assurance validés dans un ou plusieurs régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse.



## Une activité réduite

Dans le cadre de sa retraite progressive, un salarié devra maintenir une activité comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail, légale ou conventionnelle, correspondant à un temps complet. Par exemple, un salarié soumis à la durée légale de travail de 35 heures par semaine pourra, dans le cadre d'une retraite progressive, travailler entre 14 et 28 heures par semaine.

**À noter :** en principe, un salarié à temps partiel doit travailler au moins 24 heures par semaine. Cependant, dans le cadre d'une retraite progressive, cette durée minimale de travail pourra être écartée avec l'accord de l'employeur.

**Quant aux salariés non soumis à une durée de travail et aux non-salariés, ils devront remplir deux conditions pour prétendre à la retraite progressive :**

▶ leur revenu professionnel annuel de l'avant-dernière année civile précédant la date de demande de retraite progressive est supérieur ou égal à 40 % du Smic brut calculé sur la durée légale du travail ;

▶ leur revenu professionnel est compris entre 40 % et 80 % de la moyenne des revenus professionnels des 5 années précédant la demande de retraite progressive.

## Un refus plus difficile de l'employeur

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le salarié devra adresser sa demande de retraite progressive à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la durée du travail qu'il souhaite conserver et la date de mise en œuvre envisagée. Sachant que cette demande devra être adressée au moins 2 mois avant cette date.

L'employeur disposera de 2 mois pour répondre à cette demande par lettre recommandée avec avis de réception. Et nouveauté, désormais, l'absence de réponse écrite et motivée de sa part dans ce délai de 2 mois vaudra accord.

En outre, l'employeur ne pourra à présent s'opposer à la demande de passage à temps partiel du salarié (ou à temps réduit en cas de forfait-jours) que s'il justifie que la durée du travail souhaitée par ce dernier est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.

## Salariés multi-employeurs : quel suivi médical ?

**Les règles liées à la mutualisation du suivi médical des salariés qui occupent un emploi auprès de plusieurs employeurs ont été récemment définies.**

Grâce à la publication récente d'un décret, le suivi de l'état de santé des salariés qui occupent un emploi auprès de plusieurs employeurs peut être mutualisé. Le point sur les règles applicables à ce dispositif.

**À noter :** ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 2 juillet 2023. Exception faite des règles relatives au financement de ce dispositif qui, elles, s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### De qui parle-t-on ?

Les nouvelles règles de mutualisation du suivi de l'état de santé des salariés concernent ceux qui :

- occupent simultanément au moins deux emplois (en CDD ou en CDI) ;
- exercent des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle ;
- et bénéficient, pour ces emplois, du même type de suivi médical (classique, adapté ou renforcé).

**Précision :** il appartient au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) dont relève





*l'employeur principal du salarié, c'est-à-dire celui avec lequel il entretient la relation contractuelle la plus ancienne, de vérifier que ce dernier remplit les conditions liées à la mutualisation de son suivi médical.*

## **De qui relevé le suivi médical du salarié ?**

Le suivi médical du salarié qui occupe plusieurs emplois relève du SPSTI de son employeur principal. Étant précisé que chaque employeur du salarié doit adhérer à ce SPSTI. Aussi, après chaque visite d'information et de prévention (ou examen médical d'aptitude), le SPSTI concerné doit adresser une attestation de suivi (ou un avis d'aptitude) à chaque employeur du salarié.

**À savoir :** les visites de reprise doivent être organisées par l'employeur principal. Toutefois, la visite consécutive à un accident du travail ayant

*donné lieu à une absence du salarié d'au moins 30 jours doit être demandée par l'employeur qui a déclaré cet accident.*

## **Qui cotise auprès du SPSTI ?**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le SPSTI de l'employeur principal du salarié recouvrira la cotisation annuelle due pour ce dernier auprès de chacun de ses employeurs, en la répartissant à parts égales. Pour cela, le SPSTI tiendra compte du nombre de salariés bénéficiant de la mutualisation de leur suivi médical au 31 janvier de l'année en cours.

**À noter :** pour l'année 2023, si le SPSTI de l'employeur principal constate, au 31 juillet 2023, qu'un salarié bénéficie de la mutualisation de son suivi médical, la cotisation due pour celui-ci est répartie entre ses employeurs à parts égales, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

# **Femmes victimes d'une fausse couche : de nouveaux droits**

**Les femmes en arrêt de travail en raison d'une fausse couche pourront prochainement percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale sans délai de carence.**

Une récente loi améliore l'indemnisation et renforce la protection des femmes victimes d'une interruption spontanée de grossesse (dite « fausse couche ») avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée.

**Rappel :** les femmes qui subissent une fausse couche à compter de la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée relève du régime du congé de maternité.

## **Des indemnités journalières sans délai de carence**

Actuellement, les femmes (salariées, travailleuses indépendantes, non-salariées agricoles) en arrêt de travail à la suite d'une fausse couche perçoivent

des indemnités journalières de la Sécurité sociale, en principe, après un délai de carence de 3 jours.

**Ce délai de carence sera bientôt supprimé pour les interruptions spontanées de grossesse qui interviennent avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée.**

Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date qui doit encore être fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**À noter :** le délai de carence de 7 jours lié à l'indemnisation complémentaire de l'employeur restera de mise.

## **Une protection contre le licenciement**

Afin de mieux protéger les salariées victimes d'une fausse couche, la loi interdit désormais aux

employeurs de rompre leur contrat de travail durant les 10 semaines qui suivent une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée. Et ce dès lors que cette interruption survient entre la 14<sup>e</sup> et la 21<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée incluses. Cette nouvelle mesure s'applique depuis le 9 juillet dernier.

**Exceptions :** *l'employeur peut rompre le contrat de travail de la salariée en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse. En outre, si la salariée est recrutée en contrat à durée déterminée, le contrat prend fin à la date prévue.*

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### FORFAIT-JOURS : UNIQUEMENT POUR LES SALARIÉS AUTONOMES !

**Les salariés doivent disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour pouvoir être soumis à une convention de forfait annuel en jours.**

Si la durée du travail est généralement décomptée sur une base horaire hebdomadaire, certains salariés peuvent être soumis à un forfait annuel en jours. Autrement dit, leur temps de travail s'établit sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année, moyennant une rémunération fixée forfaitairement. Il en découle que ces salariés ne peuvent pas réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

**Mais attention, tous les salariés ne sont pas éligibles à un forfait annuel en jours. En effet, selon le Code du travail, il s'adresse uniquement :**

- aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- et aux salariés, cadres ou non cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités.

Dans une affaire récente, un agent de maîtrise travaillant dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours avait saisi la justice afin

d'obtenir l'annulation de cette convention et le paiement de ses heures supplémentaires.

Et les juges lui ont donné raison : ils ont estimé que le salarié ne pouvait pas être soumis à une convention de forfait en jours puisqu'il ne disposait pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Ils ont, en effet, constaté d'une part, qu'il était soumis, pour chaque demi-journée de présence, à une obligation de pointage et, d'autre part, qu'une journée de travail n'était validée que si le salarié comptabilisait 6 heures de présence dans l'entreprise.

### CONTRAT AIDE ET EMPLOI DURABLE LIÉ A L'ACTIVITÉ NORMALE ET PERMANENTE DE L'ASSOCIATION

**Un contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée peut être conclu pour pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association.**

Les associations peuvent conclure certains contrats de travail dits « aidés » afin de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi (personnes handicapées, bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi de longue durée, etc.). Parmi ces contrats, figure notamment le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le cadre duquel l'association met en place des actions de formation pour le salarié en échange d'une aide financière de l'État.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Le CAE peut être conclu pour une durée déterminée. Et, sur ce point, la Cour de cassation a dû récemment répondre à la question suivante : un CAE peut-il, contrairement aux contrats à durée déterminée (CDD) « classiques », être conclu pour pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association ?

Ainsi, une association de protection et de valorisation de la nature avait recruté une salariée en tant qu'animatrice nature dans le cadre d'un CAE de 12 mois. La salariée avait demandé la requalification de ce contrat en CDI au motif qu'un CAE ne pouvait avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association.

La Cour de cassation a rejeté cette demande de requalification. En effet, un CAE est un contrat d'insertion réservé aux personnes sans emploi

rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et portant sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Compte tenu de ces éléments, le CAE peut, par exception au régime classique des CDD, avoir pour objet ou pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association.

**À noter :** les CAE s'inscrivent, depuis plusieurs années, dans le cadre des parcours emploi compétences. Afin de renforcer leur efficacité, les organismes qui les prescrivent (Pôle emploi, missions locales et Cap emploi) favorisent les associations capables de proposer un poste permettant au salarié de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi considéré ou qui sont transférables à d'autres métiers qui recrutent.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Facturation électronique : son entrée en vigueur est reportée sine die !

**La généralisation de la facturation électronique dont l'entrée en vigueur était prévue le 1<sup>er</sup> juillet 2024 est reportée à une date qui sera fixée ultérieurement par la loi de finances pour 2024.**

À la surprise générale, les pouvoirs publics ont annoncé, au cœur de l'été (le 28 juillet dernier), leur décision de reporter à une date ultérieure l'entrée en vigueur de la facturation électro-

nique, et ce « afin de donner le temps nécessaire à la réussite de cette réforme structurante pour l'économie » et « de garantir aux 4 millions d'entreprises concernées un passage à la facturation électronique dans les meilleures conditions possibles ».

La nouvelle date d'entrée en application du dispositif sera définie dans le cadre de la loi de finances pour 2024.



Rappelons que cette réforme devait entrer progressivement en vigueur selon le calendrier suivant :

- réception de factures électroniques : obligatoire pour tous les assujettis, quelle que soit la taille de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 ;
- émission de factures électroniques et e-reporting (transmission des données de transaction) :
- obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les grandes entreprises et les assujettis uniques (groupes TVA) ;
- obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les ETI ;
- obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les PME et les microentreprises.

Selon les pouvoirs publics, la réforme a pour objectif de renforcer la compétitivité des entreprises grâce à l'allègement de la charge admi-

nistrative et aux gains de productivité résultant de la dématérialisation, de simplifier, à terme, leurs obligations déclaratives en matière de TVA grâce au pré-remplissage des déclarations, de renforcer la lutte contre la fraude, au bénéfice des opérateurs économiques de bonne foi et d'une concurrence loyale, ainsi que d'améliorer la connaissance, en temps réel, de l'économie des entreprises.

Mettant en avant le manque de préparation des entreprises, les organisations patronales ont donc réussi à retarder l'entrée en vigueur de cette importante réforme. Ainsi, les entreprises vont pouvoir disposer de plus de temps pour se préparer aux changements qu'elle introduit et aux nouvelles obligations qui leur incomberont en la matière, mais aussi pour comprendre ce qu'elles ont à y gagner.

## Tascom : quel sort pour les chapiteaux temporaires ?

**Les espaces temporaires doivent être pris en compte dans la surface de vente retenue pour le calcul de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom).**

Une taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) est due, en principe, par les commerces de détail dès lors que la surface de vente du magasin excède 400 m<sup>2</sup> et que le chiffre d'affaires annuel est au moins égal à 460 000 €.

**À noter :** la Tascom s'applique également aux magasins dont la surface de vente est inférieure ou égale à 400 m<sup>2</sup> s'ils sont contrôlés par une même entreprise et exploités sous une même enseigne commerciale dans le cadre d'une chaîne de distribution intégrée et que leur surface de vente cumulée dépasse 4 000 m<sup>2</sup>.

Cette taxe est calculée en appliquant à la surface de vente du magasin un tarif qui varie en fonction du chiffre d'affaires hors taxes par m<sup>2</sup> réalisé au

cours de l'année civile précédente. Sachant que plus ce chiffre d'affaires augmente, plus le tarif progresse lui aussi.

**Exemple :** le tarif est, en principe, fixé à 5,74 € pour un chiffre d'affaires au m<sup>2</sup> inférieur à 3 000 €. Il passe à 34,12 € si ce chiffre d'affaires est supérieur à 12 000 €.

À ce titre, la question s'est posée en justice de savoir si les chapiteaux temporaires adjoints au magasin devaient être pris en compte dans la surface de vente.

Oui, a tranché le Conseil d'État.

**Précision :** dans cette affaire, l'administration fiscale avait exclu les chapiteaux temporaires et avait réclamé, en conséquence, un supplément de Tascom à la société contrôlée puisque, en diminuant la surface de vente, le chiffre d'affaires au m<sup>2</sup> avait augmenté, et donc le montant de la taxe due également.



## Création d'un groupe TVA : optez avant le 31 octobre 2023 !

**Les entreprises qui souhaitent créer un groupe TVA à partir de 2024 doivent opter pour ce régime au plus tard le 31 octobre prochain.**

Les entreprises assujetties à la TVA, établies en France, qui, bien que juridiquement indépendantes, sont étroitement liées entre elles sur les plans financier, économique et organisationnel peuvent, sur option, constituer un groupe en matière de TVA (appelé « assujetti unique »).

**Précision** : ce régime est ouvert, le cas échéant, aux associations.

Cette option doit être formulée au plus tard le 31 octobre de l'année qui précède son application. Ainsi, pour créer un groupe TVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'option doit être notifiée au service des impôts au plus tard le 31 octobre 2023. Sachant que l'option couvre une période minimale obligatoire

de 3 ans. Elle s'appliquera donc jusqu'au 31 décembre 2026.

**Pour rappel, l'option, exercée par le représentant du groupe auprès de son service des impôts, 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** : la déclaration de périmètre doit être télétransmise dès que l'assujetti unique reçoit son numéro Siren et au plus tard le 10 janvier de l'année de sa mise en place.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### QUAND L'INACTIION DE L'ENTREPRISE CONSTITUE UNE OPPOSITION À CONTRÔLE FISCAL

**L'inaction d'une entreprise, même sur une période relativement courte, peut caractériser une opposition au contrôle fiscal dont elle fait l'objet, justifiant une imposition d'office.**

Les bases d'imposition sont évaluées d'office lorsqu'un contrôle fiscal ne peut avoir lieu du fait du contribuable ou de tiers. Sachant que l'inaction du contribuable peut caractériser une opposition à contrôle, comme l'ont récemment précisé les juges à l'occasion d'un contentieux.

Dans cette affaire, un avis de vérification avait été notifié le 2 juin 2014 à une SARL, avis l'informant du contrôle de l'ensemble de ses déclarations fiscales au titre des années 2011, 2012 et 2013. Une première intervention de l'administration était prévue le 18 juin 2014 au siège de la société. Le 17 juin 2014, la SARL avait sollicité le report de cette intervention au motif que sa comptabilité pour l'année 2013 n'était pas encore établie. Par un courrier distribué le 1<sup>er</sup> juillet 2014, le fisc lui avait indiqué que l'absence de comptabilité n'était pas un motif valable de report et qu'elle devait prendre contact avec le service vérificateur pour convenir d'une date de début des opérations de contrôle. Courrier auquel la société n'avait pas répondu. En



conséquence, l'administration fiscale avait, par un second courrier en date du 11 juillet 2014, transmis un procès-verbal pour opposition à contrôle.

Une position validée par les juges, qui ont estimé que l'inertie de la société avait fait obstacle aux opérations de contrôle. Sachant que ces derniers n'ont pas tenu compte du délai relativement court qui s'était écoulé entre les deux courriers du 1<sup>er</sup> et du 11 juillet 2014 (soit 10 jours seulement). Sévère !

**À savoir :** outre l'imposition d'office, l'opposition à contrôle fiscal entraîne l'application d'une majoration de 100 %.

## ENVOI D'UN REDRESSEMENT FISCAL ET CHANGEMENT D'ADRESSE

**La notification d'une proposition de redressement doit normalement être effectuée à la dernière adresse communiquée par le contribuable à l'administration fiscale, laquelle est déterminée à la date d'envoi de cette proposition.**

Lorsque l'administration fiscale adresse une proposition de redressement à un contribuable, celle-ci lui est, en principe, notifiée par voie postale. Une notification qui doit normalement être effectuée à la dernière adresse communiquée par le contribuable à l'administration. Sachant qu'en cas de

déménagement, le contribuable doit avertir l'administration de sa nouvelle adresse.

Dans une affaire récente, un contribuable avait informé l'administration de son changement d'adresse par courrier. Courrier que l'administration avait reçu après l'envoi d'une proposition de redressement à ce même contribuable mais avant la présentation du pli à l'ancienne adresse de ce dernier. À ce titre, la question s'est posée de savoir à quelle date il fallait se placer pour déterminer la dernière adresse connue de l'administration.

À la date d'envoi de la proposition de redressement, vient de trancher le Conseil d'État, et non à sa date de présentation. En l'espèce, la dernière adresse connue de l'administration à la date d'envoi de la proposition de redressement était l'ancienne adresse du contribuable. La notification était donc valable.

**À noter :** les juges précisent toutefois, que, dans l'hypothèse où le courrier de changement d'adresse du contribuable et le pli de l'administration contenant une proposition de redressement se sont croisés, l'administration doit notifier, de nouveau, la proposition de redressement à la nouvelle adresse communiquée par le contribuable, à moins que celui-ci ait eu connaissance, en temps utiles, de la proposition notifiée à son ancienne adresse.





## Restauration : une nouvelle obligation d'information pour les plats à emporter ou à livrer

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023, les restaurateurs qui proposent uniquement des plats à livrer ou à emporter devront indiquer l'origine ou la provenance des viandes achetées crues qui composent ces plats.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023, les restaurateurs qui proposent uniquement des plats à livrer ou à emporter devront informer les consommateurs sur le pays d'élevage et d'abattage des viandes, qu'elles soient bovines, porcines, ovines ou de volaille, achetées crues qui composent ces plats. S'agissant de la viande bovine, le pays de naissance de l'animal devra également être indiqué.

**Précision :** cette obligation ne concerne pas les viandes achetées déjà préparées ou cuisinées.

Cette obligation, qui pesait déjà sur les établissements de restauration proposant une consommation sur place, est donc étendue à ceux qui proposent seulement des repas à emporter ou à livrer, donc sans salle de consommation sur place.

○ Pour les viandes porcines, ovines et de volailles, l'obligation s'appliquera jusqu'au 29 février 2024.

Concrètement, lorsque la naissance, l'élevage et l'abattage de l'animal dont sont issues les viandes auront eu lieu dans le même pays, la mention de l'origine (nom du pays) devra être indiquée.

○ Pour les viandes porcines, ovines et de volailles, c'est la mention « élevé (nom du ou des pays d'élevage) et abattu (nom du pays d'abattage) » qui devra être indiquée.

○ Et pour la viande bovine, lorsque la naissance, l'élevage et l'abattage auront eu lieu dans des pays différents, la mention « né et élevé (nom du pays de naissance et nom du ou des pays d'élevage) et abattu (nom du pays d'abattage) » devra apparaître.

**Attention :** le non-respect de cette obligation pourra être sanctionné par une amende de 1 500 € s'il s'agit d'une personne physique et de 7 500 € s'il s'agit d'une personne morale.

## Action en garantie des vices cachés : dans quel délai ?

L'action en garantie des vices cachés doit être intentée dans un délai de 2 ans à compter de la découverte du vice, sans pouvoir dépasser un délai de 20 ans à compter du jour de la vente.

Le vendeur d'un bien est tenu de garantir l'acheteur contre les vices cachés de ce bien. Le vice caché étant un défaut non visible mais existant au moment de l'achat et qui apparaît ensuite, rendant le bien impropre à l'usage auquel il est destiné ou qui diminue tellement cet usage que l'acheteur ne l'aurait pas acquis ou l'aurait acquis à un prix moins élevé.

**Précision :** la garantie des vices cachés s'applique à tous les biens, mobiliers et immobiliers, neufs ou d'occasion, vendus par un professionnel ou par un particulier.

Ainsi, s'il s'avère que le bien vendu est atteint d'un vice caché, l'acheteur peut demander, si besoin au juge, l'annulation de la vente. Dans ce cas, il rend le bien au vendeur et celui-ci lui rembourse la totalité du prix. Mais plutôt que l'annulation de la vente, l'acheteur peut préférer demander une diminution du prix. Il garde alors la chose, mais le vendeur lui restitue une partie de la somme versée.



## 20 ans à compter de la vente

L'action en garantie des vices cachés doit être intentée dans un délai de 2 ans qui court à compter de la découverte du défaut. Mais attention, elle est également enfermée dans un délai de 20 ans qui court à compter du jour de la vente.

C'est ce que la Cour de cassation a solennellement affirmé dans plusieurs arrêts en date du 21 juillet dernier, ce qui met fin à une certaine incertitude en la matière car des décisions contradictoires avaient été rendues par les juges au cours de ces dernières années.

**À noter :** dans un communiqué, la Cour de cassation explique qu'en consacrant un délai butoir de 20 ans pour encadrer l'action en garantie des vices

*cachés, elle établit « un équilibre entre la protection des droits des acheteurs, qui ne doivent pas perdre leur droit d'agir lorsqu'ils découvrent tardivement un vice caché » et « les impératifs de la vie économique, qui imposent que l'on ne puisse rechercher indéfiniment la garantie d'un vendeur ou d'un professionnel ».*

## Un délai qui peut être suspendu

Dans l'un des arrêts rendus le 21 juillet dernier, la Cour de cassation a également précisé que le délai de 2 ans pour agir en garantie des vices cachés est suspendu lorsqu'une mesure d'expertise a été ordonnée par le juge, et ce jusqu'au jour où le rapport de l'expert est déposé.

## Perte de la moitié du capital social : précisions sur la procédure de régularisation

**Une société, dont les capitaux propres sont devenus inférieurs à la moitié de son capital, doit réduire son capital social dans le délai requis. Le seuil minimal jusqu'auquel elle doit réduire son capital pour échapper au risque de dissolution vient d'être fixé.**

Lorsque les capitaux propres d'une SARL ou d'une société par actions (SAS, SA, SCA) deviennent inférieurs à la moitié de son capital social, une procédure spécifique destinée à prévenir l'aggravation des difficultés de la société doit alors être mise en œuvre. Une procédure qui a été récemment assouplie.

Ainsi, le gérant de la SARL, le conseil d'administration (ou le directoire) de la SA ou le président (ou le dirigeant désigné à cet effet) de la SAS doivent, dans les 4 mois qui suivent l'approbation des comptes ayant fait apparaître la perte de la moitié du capital, consulter les associés ou les actionnaires afin de décider, s'il y a lieu, la dissolution anticipée de la société.

Si les associés ou les actionnaires décident de poursuivre la société, cette dernière doit régulariser sa situation, au plus tard à la clôture du deuxième exercice suivant celui au cours duquel la constatation de la perte est intervenue, **en réduisant son capital social**. Et attention, à défaut de régularisation, la société risque la dissolution.

Sachant que désormais, le risque de dissolution pèse uniquement sur la société qui n'aura pas, à l'expiration d'un nouveau délai de 2 ans, réduit son capital jusqu'à un seuil minimal. Seuil qui a été récemment fixé par décret et qui est en fonction de la taille du bilan de la société.

Ainsi, pour les SARL et les SAS, ce seuil est égal à 1 % du total du bilan de la société, constaté lors de la dernière clôture d'exercice.

Pour les SA, il est égal à la valeur la plus élevée entre 1 % du total du bilan de la société, constaté lors de la dernière clôture d'exercice, et 37 000 € (montant minimal de capital social pour les SA).





## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### INSAISSABILITE DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE : À CONDITION D'Y HABITER !

**Pour pouvoir s'opposer à la saisie d'un bien immobilier qui constitue sa résidence principale, un entrepreneur individuel placé en liquidation judiciaire doit être en mesure de prouver qu'au jour de l'ouverture de la liquidation judiciaire, il s'agissait bien de sa résidence principale.**

Vous le savez : la résidence principale d'un entrepreneur individuel est insaisissable de plein droit par ses créanciers professionnels. Mais à condition qu'il s'agisse bien de sa résidence principale, c'est-à-dire qu'il y habite vraiment !

Ainsi, dans une affaire récente, un entrepreneur individuel placé en liquidation judiciaire n'a pas été admis à se prévaloir de l'insaisissabilité d'une maison d'habitation, faute d'avoir pu prouver qu'il s'agissait bien de sa résidence principale au jour de l'ouverture de la liquidation judiciaire.

**À noter :** *c'est à l'entrepreneur individuel qui se prévaut de l'insaisissabilité d'un bien immobilier de prouver qu'au jour de l'ouverture de la procédure collective, ce bien constituait sa résidence principale.*

Exerçant son activité professionnelle en Guadeloupe, cet entrepreneur, placé en liquidation judiciaire en 2017, avait vu l'un de ses biens immobiliers, situé dans le Val-d'Oise, mis en vente par adjudication sur requête du liquidateur judiciaire. Faisant valoir qu'il s'agissait de sa résidence principale, il s'était opposé à cette vente forcée. Pour le prouver, il avait produit un certificat de travail attestant d'un emploi occupé en 2017-2018 dans une commune du Val-d'Oise proche de celle où était situé le bien immobilier concerné ainsi que des courriers de la caisse d'assurance-maladie du Val-d'Oise envoyés à cette même époque à l'adresse de ce bien immobilier.

Mais les juges ont estimé que ces arguments n'étaient pas suffisants pour établir que ce bien

immobilier correspondait à la résidence principale de l'intéressé. En effet, selon des documents rapportés par la direction des finances publiques, il apparaissait que ce dernier n'avait jamais payé de taxe d'habitation pour ce bien, celle-ci ayant, au contraire, été émise au nom d'un locataire. En outre, le fonds de commerce situé en Guadeloupe était exploité personnellement par l'entrepreneur.

Cet entrepreneur n'a donc pas pu s'opposer à la vente forcée de ce bien immobilier dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire dont il faisait l'objet.

### DÉLIBÉRATIONS IRRÉGULIÈRES D'UNE ASSOCIATION

**Les délibérations adoptées par le conseil d'administration ou l'assemblée générale d'une association sont nulles dès lors que tous les membres composant ces instances n'ont pas été convoqués.**

Les délibérations adoptées par le conseil d'administration ou l'assemblée générale d'une association peuvent être annulées en justice si elles ont été adoptées de manière irrégulière. Et c'est notamment le cas lorsque toutes les membres de ces instances n'ont pas été convoqués.

Dans une affaire récente, le conseil d'administration d'une association avait, à la suite de la démission de son président, nommé un nouveau président, un trésorier et un secrétaire. Deux ans plus tard, une assemblée générale avait changé le nom de l'association.

Saisie d'une demande d'annulation de ces deux délibérations, la Cour de cassation a constaté d'une part, qu'il n'était pas justifié de la convocation de tous les membres du conseil d'administration et, d'autre part, qu'il était établi qu'un membre de l'association n'avait pas été convoqué à l'assemblée générale. Dès lors, les délibérations du conseil d'administration et de l'assemblée générale devaient être annulées puisque tous les membres les composant n'avaient pas été convoqués.



## NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT : DU NOUVEAU !

**La durée d'affiliation requise pour bénéficier d'indemnités journalières dans le cadre d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant dans le foyer est réduite de 10 à 6 mois.**

Les salariés et les non-salariés peuvent bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (ou la Mutualité sociale agricole), en cas de congé de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Mais à condition, notamment, de justifier d'une durée minimale d'affiliation à la Sécurité sociale (ou à la Mutualité sociale agricole) à la date présumée de la naissance de l'enfant, à la date de l'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption ou à la date du début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Bonne nouvelle, cette durée minimale d'affiliation vient d'être abaissée de 10 à 6 mois. Et ce quel que soit le congé concerné. Cette mesure s'applique aux congés qui débutent à compter du 21 août 2023.

**Exception :** cette durée d'affiliation de 6 mois concerne également les congés de maternité qui devaient normalement débiter à compter du 21 août 2023, mais qui ont finalement commencé avant le 19 août en raison d'un état pathologique issu de la grossesse ou de l'accouchement.

---

## FILIGRANE.BETA.GOUV.FR, UN NOUVEAU SERVICE POUR SÉCURISER SES DOCUMENTS

**Le gouvernement vient de lancer Filigrane.beta.gouv.fr, un site qui permet d'apposer un filigrane sur des documents sensibles afin d'éviter les usurpations d'identité et leurs conséquences souvent désastreuses pour les victimes.**

Il est de plus en plus courant de devoir transmettre des pièces d'identité, par exemple pour la location d'un véhicule, la recherche d'un logement ou encore pour prouver son identité lors de l'ouverture d'un compte bancaire. Or, c'est à cette occasion qu'une usurpation d'identité peut avoir lieu, c'est-à-dire le vol de l'identité de la personne, le plus souvent pour réaliser des opérations frauduleuses comme accéder à des droits de façon indue, régulariser sa situation au regard de l'émigration ou encore accéder aux finances de la personne usurpée. Pour éviter ce risque de détournement, le gouvernement vient de lancer le site [filigrane.beta.gouv.fr](https://filigrane.beta.gouv.fr) qui propose d'apposer facilement et rapidement **un filigrane sur un document officiel**.

Concrètement, il suffit de télécharger le document (en format .png, .jpg ou .pdf) pour se voir appliquer le filigrane de son choix, par exemple « Document destiné à la location immobilière » ou « Transaction du 30 août 2023 avec Monsieur Lenoir ». Certaines informations deviennent également illisibles. Il ne reste plus qu'à télécharger le nouveau document filigrané qui pourra ainsi être transmis aux tiers en toute sécurité.

Le site supprime le document une fois qu'il a été récupéré mais peut aussi le conserver pendant 10 jours si ce n'est pas le cas. Ce système devrait dissuader les escrocs de réutiliser les documents personnels ainsi marqués.

---

## BILAN DU CONTRÔLE FISCAL 2022 : 10,6 MILLIARDS D'EUROS ENCAISSÉS !

**La Direction générale des Finances publiques (DGFiP) a publié son rapport d'activité pour 2022 et évalue à 10,6 Md€ le montant encaissé par l'État au titre du contrôle fiscal, contre 10,7 Md€ en 2021.**



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

Chaque année, la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) publie son rapport d'activité. C'est chose faite pour 2022. Ce rapport indique, notamment, que la lutte contre la fraude fiscale reste à un niveau quasi-équivalent à celui de l'an passé puisque ce sont 10,6 Md€ qui ont été encaissés par l'État en 2022 suite aux contrôles fiscaux, contre 10,7 Md€ en 2021.

Sachant que 14,6 Md€ de redressements ont été notifiés aux particuliers et aux entreprises en 2022 et que 3 Md€ de crédits d'impôt et taxes n'ont pas été remboursés, soit un total d'impôt élué de 17,6 Md€ (15,6 Md€ en 2021).

**À noter :** *comme l'an dernier, les redressements ont concerné principalement l'impôt sur les sociétés (3,4 Md€) et la TVA (2,1 Md€).*

En pratique, le nombre de contrôles fiscaux est toujours à la hausse, avec 122 552 contrôles sur pièces (c'est-à-dire à distance) des professionnels et 138 391 contrôles sur pièces des demandes de remboursement de crédits de TVA. Toutes procédures confondues, un peu plus de 321 400 contrôles fiscaux ont été menés auprès des professionnels en 2022, contre 288 850 en 2021.

Ces résultats sont notamment le fruit du recours au « data mining », procédé qui permet de mieux cibler les contrôles fiscaux. Encore une fois en progression, plus de 52 % de la programmation du contrôle fiscal des entreprises a été réalisée grâce à cette technologie en 2022 (44 % en 2021 et 32 % en 2020), donc au-dessus de l'objectif affiché de 50 %.

## **FAUX AVIS DÉPOSÉS EN LIGNE : LA LUTTE S'INTENSIFIE !**

**Les agents de la DGCCRF disposent désormais d'un nouvel outil qui leur permet d'identifier les auteurs de faux avis déposés sur internet.**

Les faux avis de consommateurs sur internet (restaurants, hôtels...) se multiplient et les pouvoirs publics entendent lutter efficacement contre cette pratique. L'objectif poursuivi étant à la fois d'éviter que les consommateurs soient trompés et de mieux protéger les professionnels victimes de cette pratique.

À ce titre, depuis quelques semaines, les agents de la Direction générale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) disposent d'un nouveau logiciel, dénommé « Polygraphe », qui permet de collecter automatiquement, de traiter et d'analyser l'ensemble des avis de consommateurs publiés en ligne et grâce auquel ils peuvent identifier les auteurs de faux avis, en particulier les professionnels, et engager des investigations à leur encontre.

L'utilisation de ce logiciel a été autorisée, à titre expérimental, pour une durée de 3 ans.

**Rappel :** *la publication d'un faux avis par un professionnel constitue une pratique commerciale trompeuse. Il s'agit également d'un délit passible d'une peine d'emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 300 000 €.*

À noter qu'il n'est pas possible de s'opposer au traitement des données collectées par Polygraphe. En revanche, les auteurs d'avis ou les professionnels peuvent exercer leurs droits d'accès, de rectification, d'effacement et de limitation des données auprès du directeur général de la DGCCRF, soit par voie postale (SNE, cellule numérique, 59 boulevard Vincent-Auriol, 75013 Paris), soit par mail ([sne@dgccrf.finances.gouv.fr](mailto:sne@dgccrf.finances.gouv.fr)).

	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 ; **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<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.