

# 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**

**NOVEMBRE  
2023 N° 681**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 11**

Congé d'adoption : le prendre est désormais plus simple

Congés payés : quid des arrêts de travail ?

Travailleurs indépendants : les aides en cas de difficulté

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Fiscalité des véhicules : un nouveau tour de vis

Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises : elle joue les prolongations !

Location meublée et parahôtellerie : quand appliquer la TVA ?

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Travaux de mise en accessibilité des commerces : une nouvelle aide

Règlement amiable des litiges : deux nouveaux mécanismes

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## ENCART

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 681 Novembre 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 :** novembre 2023

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et téléréglément de la TVA correspondant aux opérations d'octobre 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'octobre 2023.

## • 5 novembre 2023

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN d'octobre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2023 versés au plus tard le 31 octobre 2023.

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

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

**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, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

## • 14 novembre 2023

**Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires** : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en octobre 2023.



## • 15 novembre 2023

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales :** DSN d'octobre 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 d'octobre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2023.

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

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 juillet 2023 :** télérèglement 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 :** télérèglement de la taxe sur les salaires payés en octobre 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## • 25 novembre 2023

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

## • 30 novembre 2023

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

**Contribuables relevant du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu :** modulation à la baisse ou refus de l'avance de crédit d'impôt à percevoir en janvier 2024.

**Titulaires de placements financiers :** date limite pour la demande de dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 % pour les gains des placements financiers (intérêts, dividendes) versés au cours de l'année 2023 (en fonction des revenus).

## SUPPRESSION DE L'AVANTAGE FISCAL SUR LE GAZOLE NON ROUTIER

***Le gouvernement a annoncé qu'il allait supprimer progressivement l'avantage fiscal sur le gazole non routier (GNR) dont bénéficient notamment les agriculteurs. Des compensations seront-elles prévues ?***

L'avantage fiscal sur le GNR sera progressivement réduit à partir de 2024 pour être totalement supprimé en 2030. Le ministre de l'Économie a effectivement proposé un certain nombre de mesures de compensation, applicables dès l'an prochain, comme la mise en place d'une avance de trésorerie pérenne sur le remboursement de la TICPE ou des baisses d'impôt pour les exploitations agricoles.

À ce titre, il serait notamment envisagé d'augmenter les seuils d'exonération des plus-values ainsi que le plafond de la dotation pour épargne de précaution (DEP) et de relever le plafond de chiffre d'affaires en dessous duquel le régime d'imposition du micro-BA s'applique de plein droit. À suivre..

## DÉMARCHES À SUIVRE EN CAS DE DIFFICULTÉS POUR PAYER VOS IMPÔTS COMMERCIAUX

***Mon commerce ayant subi des dégradations, j'ai dû fermer temporairement, le temps nécessaire aux réparations. À présent, j'éprouve des difficultés pour payer mes impôts. Que puis-je faire ?***

En cas de difficultés passagères, exceptionnelles et imprévisibles, vous pouvez demander des délais de paiement auprès de votre centre des finances publiques, et ce pour tous les impôts, y compris les pénalités (sauf intérêts de retard). Et si vous êtes entrepreneur individuel, vous pouvez au titre de l'impôt sur le revenu (BIC, BA, BNC), sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), moduler à la baisse votre acompte de prélèvement à la source, le reporter au mois suivant (dans la limite de trois échéances mensuelles par an), voire le supprimer temporairement.

Si cela ne suffit pas, une demande de remise, totale ou partielle, est possible, mais pour les seuls impôts directs, à l'exclusion donc de la TVA.

## ENTRETIEN D'ÉVALUATION ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL

***Par commodité, nous envisageons de programmer l'entretien professionnel de nos salariés le même jour que leur entretien annuel d'évaluation. En avons-nous le droit ?***

Il est tout à fait possible d'organiser le même jour, y compris de manière successive, l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel d'un salarié.

Mais attention, vous devez bien respecter la finalité propre à chaque entretien. Autrement dit, il ne vous est pas possible d'évaluer un salarié lors de son entretien professionnel, lequel est destiné à aborder ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À ce titre, vous êtes tenu de rédiger deux comptes-rendus d'entretien bien distincts.

**Rappel :** *les employeurs doivent, tous les 2 ans, faire bénéficier chacun de leurs salariés d'un entretien professionnel. Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait « un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ».*



## INTERDICTION DU PER AUX MINEURS

***J'ai pu lire dans la presse que les pouvoirs publics envisageaient d'interdire la souscription d'un Plan d'épargne retraite par les mineurs. Est-ce une annonce sérieuse ?***

Oui. Présenté récemment, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit cette interdiction. Cette dernière devrait prendre effet au 1er janvier 2024. Dans le détail, selon Bercy, l'interdiction pour un enfant mineur de souscrire un PER vise à éviter les effets d'aubaine liés à la déduction fiscale par les parents des cotisations versées sur un PER détenu par leur enfant mineur.

Autre argument soulevé par le gouvernement, l'objectif du PER est de préparer sa retraite et non de faire capitaliser les mineurs. Enfin, les pouvoirs publics souhaitent la création d'un Plan d'épargne avenir climat. Un contrat de capitalisation qui serait ouvert exclusivement aux enfants afin de financer la transition écologique.

Attention toutefois, ce projet de loi est actuellement en discussion au Parlement. Rien n'est encore définitif.

## EXCÈS DE VITESSE COMMIS AVEC UN VÉHICULE DE SOCIÉTÉ

***J'ai reçu un avis de contravention pour un excès de vitesse commis avec un véhicule de ma société me demandant de désigner le conducteur fautif. Or il m'est impossible de savoir qui, parmi mes 5 salariés, a commis cette infraction. Vais-je échapper au paiement d'une amende ?***

Lorsqu'un excès de vitesse a été commis avec un véhicule de société, son dirigeant doit, en effet, désigner le conducteur fautif à l'autorité compétente dans les 45 jours. À défaut, ce dirigeant et/ou la société encourent une amende pénale qui peut aller jusqu'à 3 750 €, sauf à établir que le véhicule a été volé ou tout autre cas de force majeure.

Et attention, les tribunaux considèrent que le fait d'être dans l'incapacité de désigner le conducteur concerné n'exonère pas le dirigeant et/ou la société d'une éventuelle condamnation pénale.

Nous vous conseillons donc de tenir désormais un registre mentionnant les utilisateurs des véhicules de votre société de façon à être, à l'avenir, en mesure de satisfaire à cette obligation.

## DONS DES POUVOIRS PUBLICS AUX ASSOCIATIONS

***Nous avons entendu dire que l'État donnait des biens d'occasion aux associations. Comment peut-on bénéficier de ces dons ?***

Les administrations de l'État mais également les collectivités territoriales (mairies, départements, régions...) peuvent effectivement donner les biens dont elles ne se servent plus (matériel informatique, fournitures de bureau, mobilier...) à certains organismes (associations reconnues d'utilité publique, associations assurant des missions d'enseignement et de recherche scientifique, associations culturelles, associations reconnues d'intérêt général dont l'objet est d'équiper, de former et d'accompagner des personnes en situation de précarité...).

Les annonces de dons sont consultables sur le site [dons.encheres-domaine.gouv.fr](https://dons.encheres-domaine.gouv.fr).

## Congé d'adoption : le prendre est désormais plus simple

**Le congé d'adoption peut dorénavant être posé dans les 8 mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au foyer.**

Les salariés qui adoptent un enfant bénéficient d'un congé qui varie en fonction du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants déjà à charge. La durée de ce congé s'évalue ainsi, selon la situation du foyer, à 16, 18 ou 22 semaines. Sachant que lorsqu'il est partagé entre les deux parents, sa durée est portée, selon le cas, à 16 semaines et 25 jours, 18 semaines et 25 jours ou 22 semaines et 32 jours. À ce titre, un récent décret est venu assouplir les règles permettant aux salariés de prendre ce congé. Explication.

**Précision :** ces nouvelles règles s'appliquent aux parents qui se voient confier un enfant en vue de son adoption à compter du 15 septembre 2023.

### Quand poser le congé d'adoption ?

Auparavant, le congé d'adoption devait débuter, au plus tôt, dans les 7 jours qui précédaient l'arrivée de l'enfant au foyer et, au plus tard, lors de cette arrivée. Désormais, le congé peut toujours débuter, au plus tôt, dans les 7 jours qui précèdent l'arrivée de l'enfant au foyer. Mais il peut dorénavant être posé dans les 8 mois qui suivent cette date.

**Rappel :** pendant le congé d'adoption, les salariés ne sont pas rémunérés par leur employeur.

*Ils peuvent toutefois percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale. La durée minimale d'affiliation requise auprès d'un régime de Sécurité sociale pour percevoir ces indemnités a été récemment abaissée de 10 à 6 mois.*

### Comment poser ce congé ?

Bien entendu, le congé d'adoption peut être pris en une seule fois. Mais il peut également être fractionné en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

**À noter :** lorsque le congé est partagé, chaque parent peut fractionner sa part de congé en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

### Et le congé pour évènement familial ?

En plus du congé d'adoption, les salariés bénéficient d'un congé dit « pour évènement familial », d'une durée de 3 jours (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Il est maintenant précisé que ce congé doit débuter, selon le choix du salarié, dans les 7 jours qui précèdent l'arrivée de l'enfant au foyer, le jour de cette arrivée ou bien le jour ouvrable qui suit cette arrivée.

**Rappel :** ce congé est rémunéré par l'employeur et est assimilé à du temps de travail effectif pour le décompte des congés payés.

## Congés payés : quid des arrêts de travail ?

**Les arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle ou à un accident ou une maladie non professionnelle doivent être pris en compte pour le calcul des droits à congés payés.**

### Ce que dit le code du travail

Les salariés bénéficient de 5 semaines de congés payés par an acquises au rythme de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif.

Les salariés absents de l'entreprise continuent à



acquérir des congés payés pendant ces absences si celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif par le Code du travail. À ce titre, doivent être pris en compte dans le calcul des droits à congés payés des salariés notamment les congés familiaux (congé d'adoption, de maternité...) et les congés payés de l'année précédente.

En revanche, selon le Code du travail, les arrêts de travail causés par des accidents ou des maladies non professionnels ne constituent pas du temps de travail effectif. Ils ne permettent donc pas d'acquérir des congés payés. Quant aux arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, ils ne sont pris en compte que dans la limite d'un an.

Depuis plusieurs années, les juges européens considèrent que ces dispositions du Code du travail empêchant les salariés d'acquérir des congés payés pendant leurs arrêts de travail sont contraires au droit européen.

## Une mise en conformité avec le droit européen

La non-conformité des dispositions du Code du travail avec le droit européen a récemment conduit la Cour de cassation à ne plus les appliquer dans les litiges qu'elle traite.

Dès lors, dans deux affaires récentes, la Cour de cassation a décidé que les salariés avaient acquis des congés payés pendant leur arrêt de travail. Une solution qu'elle a basée sur l'article 31, §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés.

Ainsi, désormais, la Cour de cassation assimile à du temps de travail effectif :

- les arrêts de travail causés par des accidents ou des maladies non professionnels ;
- les arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, sans limitation de durée.

Autrement dit, les employeurs doivent tenir compte de ces arrêts de travail pour calculer les droits à congés payés de leurs salariés.

**À noter :** de nombreuses conventions collectives imposent déjà aux employeurs de prendre en compte les arrêts de travail de leurs salariés pour calculer leurs droits à congés payés.

## Travailleurs indépendants : les aides en cas de difficulté

**Les travailleurs indépendants confrontés à des difficultés financières ponctuelles peuvent bénéficier de différentes aides.**

Les travailleurs indépendants qui connaissent des difficultés financières liées à une situation ponctuelle dans l'exercice de leur activité peuvent recourir au dispositif d'action sociale mis en place

par l'Urssaf et le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).

### L'aide aux cotisants en difficulté

L'aide aux cotisants en difficulté est ouverte aux travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés particulières de trésorerie liées à leur santé,





à un évènement extérieur ponctuel (incendie, accident, travaux de voirie à proximité de leur activité, etc.) ou à des difficultés économiques ponctuelles (perte de marché, défaillance d'un client ou d'un partenaire, etc.).

Cette aide permet aux travailleurs indépendants cotisant depuis plus d'un an d'obtenir la prise en charge du paiement de tout ou partie de leurs cotisations et contributions sociales personnelles.

**En pratique :** le travailleur indépendant doit remplir le formulaire dédié disponible sur le site <https://secu-independants.fr> et le renvoyer, accompagné des pièces justificatives exigées, via la messagerie de son espace personnel sur le site de l'Urssaf (Nouveau message/Un autre sujet (informations, documents ou justificatifs)/Solliciter l'action sociale du CPSTI).

### L'aide financière exceptionnelle

L'aide financière exceptionnelle est destinée aux travailleurs indépendants cotisant depuis plus d'un

an et faisant face à une difficulté exceptionnelle et ponctuelle susceptible de menacer la pérennité de leur activité.

À ce titre, on peut citer notamment la survenance d'un évènement extérieur ponctuel (incendie, accident, travaux de voirie à proximité de l'activité...) ou encore des difficultés économiques ponctuelles de l'entreprise (perte de marché, défaillance d'un partenaire, défaut de paiement d'un client important...).

Le travailleur indépendant doit renvoyer le formulaire dédié ainsi que les pièces justificatives exigées, via la messagerie de son espace personnel sur le site de l'Urssaf.

**En complément :** les travailleurs indépendants victimes d'une catastrophe naturelle (vents violents, incendie, inondation, etc.) ayant endommagé leurs locaux professionnels, leurs outils de production et/ou leur domicile principal peuvent bénéficier d'une aide d'urgence du « fonds catastrophe et intempéries » du CPSTI.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE À LA SUITE DU PASSAGE D'UN CLIENT MYSTÈRE...

**L'employeur peut se fonder sur les résultats du contrôle de l'activité de ses salariés effectué via la technique du client mystère pour prononcer un licenciement. Et ce, dès lors que les salariés ont été informés de la mise en œuvre de ce dispositif.**

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est autorisé à contrôler l'activité de ses salariés. Mais à condition que ce contrôle s'effectue de manière loyale. Autrement dit, les salariés doivent être informés des dispositifs de contrôle mis en place par l'employeur. Si tel est bien le cas, ce dernier peut alors se fonder sur

les résultats du contrôle pour prononcer une sanction disciplinaire. Un principe qui vient d'être rappelé par la Cour de cassation s'agissant du licenciement d'un salarié suite au passage d'un client mystère...

Dans cette affaire, un restaurant libre-service avait mandaté une société pour contrôler ses salariés via la technique du « client mystère ». Il avait ensuite été informé, au moyen d'une fiche d'intervention, que l'un de ses employés ne respectait pas les procédures d'encaissement instaurées dans l'entreprise. Le salarié concerné, qui n'avait pas remis de ticket de caisse au client mystère, avait donc été licencié pour faute. Il avait toutefois contesté son licenciement en justice estimant ne pas avoir été préalablement informé de l'objectif poursuivi par le contrôle mis en place par son employeur.



Saisie du litige, la Cour de cassation a relevé que l'employeur avait bien informé de la mise en œuvre du dispositif du « client mystère » non seulement les salariés (par le biais d'une note de service), mais aussi les représentants du personnel (compte-rendu de réunion faisant état de la visite de « clients mystères » avec mention du nombre de leurs passages). Dès lors, la méthode de contrôle utilisée était licite. L'employeur pouvait donc se fonder sur les résultats de ce contrôle pour prononcer le licenciement disciplinaire du salarié.

## TRAVAIL DE NUIT : NE DÉPASSEZ PAS LES LIMITES !

**Pour la Cour de cassation, le seul dépassement de la durée hebdomadaire maximale du travail de nuit ouvre droit à des dommages et intérêts pour le salarié.**

Dans l'objectif de préserver leur santé et leur sécurité, les travailleurs de nuit ne peuvent pas, en principe, travailler plus de 8 heures par jour et plus de 40 heures par semaine calculées sur une période de 12 semaines consécutives. Un accord collectif pouvant toutefois venir fixer des durées maximales de travail plus élevées.

Et attention, car le seul dépassement de la durée hebdomadaire maximale du travail de nuit peut ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation...

Dans cette affaire, un salarié recruté en tant que chauffeur routier avait saisi la justice en vue d'obtenir des dommages et intérêts. Il affirmait, en effet, avoir dépassé la durée hebdomadaire maximale de travail applicable aux personnels roulants (autres que les chauffeurs grands routiers ou longue distance) dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, à savoir 46 heures par semaine calculées sur 12 semaines consécutives.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Paris avait rejeté sa demande. Et ce, notamment, parce qu'il ne justifiait pas avoir subi un préjudice du fait du

dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Mais pour la Cour de cassation, en cas de litige en la matière, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a bien respecté la durée hebdomadaire maximale de travail. Et dès lors que cette durée maximale est dépassée, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts sans avoir à prouver qu'il a subi un quelconque préjudice.

L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

**Précision :** dans des affaires antérieures, la Cour de cassation avait déjà précisé que le seul dépassement de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire de travail ouvrait droit à réparation pour le salarié.

## EXPERTISE DU CSE : PAS D'AUDITION DES SALARIÉS SANS L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR !

**L'expert-comptable désigné par le comité social et économique dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ne peut pas auditionner les salariés sans l'accord exprès de l'employeur.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) doit être régulièrement consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, ainsi que sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable afin de l'aider à formuler son avis. Mais attention, l'expert-comptable ainsi désigné ne dispose pas des pleins pouvoirs, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation...

Dans cette affaire, le CSE d'une clinique, consulté notamment sur la politique sociale de la société, les conditions de travail et l'emploi avait eu recours à un expert-comptable. Toutefois, la société avait



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

saisi la justice en vue de contester la durée et le coût prévisionnel de cette expertise, laquelle consistait à réaliser un entretien auprès de 25 salariés. Des entretiens auxquels l'employeur s'était opposé.

Saisie du litige, la Cour de cassation a rappelé que, conformément au Code du travail, l'expert-comptable désigné par le CSE a libre accès dans l'entre-

prise pour les besoins de sa mission et que l'employeur doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de cette mission. Mais que ces dispositions ne l'autorisent pas pour autant à procéder à l'audition des salariés sans l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés. L'expert-comptable n'a donc pas été autorisé à auditionner les salariés et la durée de l'expertise a bien été réduite.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Fiscalité des véhicules : un nouveau tour de vis

**Malus auto, malus au poids et taxes sur les véhicules des sociétés devraient prochainement faire l'objet d'un alourdissement pour inciter à la transition énergétique du parc automobile.**

Différentes taxes sur les véhicules de tourisme des particuliers comme des entreprises sont durcies dans le cadre du projet de loi de finances pour 2024 afin d'encourager le verdissement du parc automobile français.

### **Durcissement du malus auto et du malus au poids**

À compter de 2024, le malus auto serait alourdi, avec un seuil de déclenchement abaissé de 123 à 118 g de CO<sub>2</sub>/km, et la dernière tranche du barème s'appliquerait au-delà de 193 g/km pour un tarif de 60 000 € (contre 225 g/km et 50 000 € en 2023). En outre, le plafonnement de ce malus à 50 % du prix d'achat du véhicule serait supprimé.

Corrélativement, le seuil de déclenchement du malus « au poids » serait ramené de 1,8 à 1,6 tonne et un barème progressif serait introduit. Actuellement, son tarif est fixé à 10 €/kg pour la fraction du poids excédant 1,8 tonne.

### **Malus au poids à compter de 2024**

Fraction de la masse en ordre de marche (en kg)	Tarif marginal (en €)
Jusqu'à 1 599	0
De 1 600 à 1 799	10
De 1 800 à 1 899	15
De 1 900 à 1 999	20
De 2 000 à 2 100	25
À partir de 2 100	30

**Rappel :** le malus auto, tout comme le malus au poids, s'appliquent lors de la première immatriculation.



lation du véhicule en France. Sachant que le cumul de ces deux taxes ne peut pas excéder le tarif maximal du malus auto.

## **Alourdissement des taxes sur les véhicules des sociétés**

Autre changement, à partir de 2024, le seuil de déclenchement de la taxe annuelle sur les émissions de CO2 serait réduit de 21 à 15 g de CO2/km. En outre, son barème ne serait plus déterminé à partir du nombre exact de grammes de CO2/km émis par le véhicule, mais par tranches et devient progressif.

### **Barème 2024 de la taxe sur les émissions de CO2 (véhicules relevant de la norme WLTP)**

Fraction des émissions de CO2 (en g/km)	Tarif marginal (en €)
Jusqu'à 14	0
De 15 à 55	1
De 56 à 63	2
De 64 à 95	3
De 96 à 115	4
De 116 à 135	10
De 136 à 155	50
De 156 à 175	60
À partir de 176	65

**À savoir :** ce barème serait encore durci en 2025, 2026 et 2027.

Quant à la taxe annuelle sur l'ancienneté des véhicules, elle serait remplacée, à compter de 2025, par une taxe sur les émissions de polluants atmosphériques en fonction de la catégorie Crit'Air du véhicule. Ainsi, le tarif serait nul pour la catégorie E, de 100 € pour la catégorie 1 et de 500 € pour les autres catégories.

**Rappel :** certaines entreprises, principalement les sociétés, sont redevables de deux taxes annuelles sur les véhicules de tourisme qu'elles affectent à leur activité, l'une sur les émissions de CO2 et l'autre sur l'ancienneté des véhicules. En pratique, il s'agit des deux anciennes composantes de la taxe sur les véhicules de sociétés (ex-TVS).

## **Exit les exonérations pour les véhicules hybrides**

À compter de 2025, les exonérations de malus au poids et de taxe annuelle sur les émissions de CO2 dont bénéficient certains véhicules hybrides seraient supprimées.

En revanche, ces véhicules pourraient bénéficier d'un abattement, pour le malus au poids, de 200 kg sur leur masse, dans la limite de 15 % de cette masse. Et, pour la taxe annuelle sur les émissions de CO2, ceux qui utilisent du superéthanol E85 seraient éligibles à un abattement, égal à 40 % des émissions de CO2 (sauf émissions > 250 g/km).

# **Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises : elle joue les prolongations !**

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), qui devait purement et simplement disparaître dès 2024, va finalement être réduite progressivement sur 4 ans, soit une suppression totale à partir de 2027.

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) devait purement et simplement disparaître dès 2024. Finalement, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit d'échelonner sur 4 ans sa suppression totale, soit jusqu'en 2027.



**Rappel** : la CVAE est, avec la cotisation foncière des entreprises (CFE), l'une des deux composantes de la contribution économique territoriale (CET). Elle est due par les entreprises, imposables à la CFE, dont le chiffre d'affaires hors taxes excède 500 000 €, quels que soient leur statut juridique, leur activité et leur régime d'imposition, sauf exonérations.

Ainsi, la CVAE serait réduite d'un quart chaque année. En pratique, le taux d'imposition maximal serait donc abaissé de 0,375 à 0,28 % en 2024, puis à 0,19 % en 2025 et enfin à 0,09 % en 2026, avant la disparition définitive de la cotisation à partir de 2027.

Corrélativement, le taux du plafonnement de la CET, actuellement fixé à 1,625 % de la valeur ajoutée,

serait également progressivement diminué sur 4 ans. Il s'établirait à 1,531 % en 2024, à 1,438 % en 2025 et à 1,344 % en 2026. À compter de 2027, le plafonnement ne concernerait plus que la CFE et son taux serait ramené à 1,25 %.

**Précision** : lorsque la CET dépasse un certain pourcentage de la valeur ajoutée produite par l'entreprise, cet excédent peut donner lieu à un dégrèvement (« le plafonnement »). Pour en bénéficier, l'entreprise doit en faire expressément la demande.

En revanche, la CVAE minimale de 63 € serait supprimée dès 2024. Ce qui, selon le gouvernement, devrait faire sortir de l'imposition à la CVAE environ 300 000 entreprises.

## Location meublée et parahôtellerie : quand appliquer la TVA ?

**Les critères permettant d'apprécier la situation de concurrence d'une location meublée avec le secteur de l'hôtellerie, conduisant à son imposition à la TVA, viennent d'être jugés incompatibles avec la directive européenne relative à la TVA.**

Les locations meublées à usage d'habitation sont, en principe, exonérées de TVA, qu'elles soient occasionnelles, permanentes ou saisonnières, sauf exceptions. Ainsi, sont notamment exclues de cette exonération les prestations d'hébergement fournies dans les hôtels de tourisme classés ou encore celles proposées dans des conditions similaires à celles de l'hôtellerie (on parle de « parahôtellerie »).

Jusqu'à présent, pour caractériser cette concurrence potentielle avec le secteur hôtelier, le loueur devait offrir, outre l'hébergement, **au moins trois des quatre prestations** accessoires suivantes :

- ▶ le petit déjeuner ;

- ▶ le nettoyage régulier des locaux ;
- ▶ la fourniture de linge de maison ;
- ▶ la réception, même non personnalisée, de la clientèle.

Une règle que le Conseil d'État vient de juger incompatible avec les objectifs de la directive européenne sur la TVA. Selon lui, l'administration fiscale et les juges doivent apprécier la situation de concurrence potentielle d'une location meublée avec le secteur hôtelier au cas par cas, au regard des « conditions dans lesquelles cette prestation est offerte, notamment la durée minimale de séjour et les prestations fournies en sus de l'hébergement ». Autrement dit, les critères précités ne sont pas abandonnés mais deviennent des indices parmi d'autres.

**À noter** : les nouveaux critères caractérisant la concurrence d'une location meublée avec le secteur hôtelier devraient être fixés dans le cadre d'une prochaine loi de finances.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### ASSOCIATION : PAS DE GESTION DÉSINTÉRESSÉE EN PRÉSENCE D'UNE COMMUNAUTÉ D'INTÉRÊTS !

**Une association ne présente pas une gestion désintéressée s'il existe une communauté d'intérêts avec ses dirigeants.**

Pour être exonérée d'impôt sur les sociétés, les associations doivent notamment avoir une gestion désintéressée, ce qui suppose qu'il n'existe pas de communauté d'intérêts entre l'association et ses dirigeants.

Dans une affaire récente, une association avait confié à son président la mission de dispenser des cours de formation. Dans un premier temps, la rémunération de ce dernier avait été fixée à l'intégralité des recettes perçues par l'association, dans la limite de 120 000 €, le surplus étant reversé à cette dernière. Dans un second temps, les recettes avaient été réparties pour moitié entre l'association et son président. Les recettes étaient d'abord encaissées par le président avant d'être redistribuées pour partie à l'association. Et selon les années, les recettes de l'association étaient constituées entre 86 % et 95 % par le produit des prestations de formation réalisées par son président.

À la suite d'une vérification de comptabilité, l'administration fiscale avait décidé que la gestion de l'association ne présentait pas un caractère désintéressé et elle avait donc soumis ses recettes à l'impôt sur les sociétés.

Une décision confirmée par la Cour administrative d'appel de Paris. En effet, ses juges ont estimé qu'il existait une communauté d'intérêts entre l'association et l'activité libérale de formation exercée par son président. Dans ces circonstances, l'association n'avait pas une gestion désintéressée.

### GARE AU CONTRÔLE FISCAL DES DÉFICITS !

**L'administration fiscale peut contrôler les déficits reportables issus d'exercices prescrits même s'ils n'ont pas encore été imputés sur les bénéficiaires d'exercices non prescrits.**

Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent reporter en avant leurs déficits, c'est-à-dire les imputer sur les bénéficiaires à venir des prochains exercices, et ce sans limitation de durée.

**Précision :** dans ce cadre, les sociétés peuvent imputer les déficits dans la limite d'un montant de 1 million d'euros, augmenté de la moitié du bénéfice qui dépasse ce montant. Et si une part de déficit ne peut être déduite du fait de cette règle de plafonnement, elle reste reportable en avant, elle aussi sans limite de temps.

Pour rappel, l'administration fiscale ne peut pas contrôler les exercices d'une société lorsqu'ils sont prescrits, c'est-à-dire lorsqu'un certain temps s'est écoulé. En matière d'impôt sur les sociétés, la prescription est, en principe, acquise à la fin de la 3<sup>e</sup> année qui suit celle de la clôture. Mais lorsque l'administration vérifie un exercice non prescrit sur lequel ont été imputés des déficits nés d'exercices prescrits, elle peut contrôler et éventuellement rectifier ces déficits.

À ce titre, le Conseil d'État vient de préciser que ce contrôle peut aussi être exercé en l'absence d'imputation, y compris donc lorsque les déficits reportables issus d'exercices prescrits sont « seulement susceptibles d'affecter le résultat d'exercices ultérieurs par la voie du report déficitaire ».

Dans cette affaire, l'administration fiscale avait identifié, à l'occasion de la vérification de comptabilité d'une société, un transfert indirect de bénéfices à l'étranger, conduisant à un redressement en matière d'impôt sur les sociétés. En conséquence, l'administration avait réduit le montant des déficits reportables non imputés issus d'exercices prescrits. Une remise en cause validée par les juges.

**À savoir :** l'entreprise peut contester cette réduction de son déficit reportable par le biais d'une réclamation fiscale.



## Travaux de mise en accessibilité des commerces : une nouvelle aide

À compter du 2 novembre prochain, les établissements recevant du public pourront demander une aide pour le financement des travaux de mise en accessibilité de leurs locaux aux personnes atteintes d'un handicap.

Les établissements recevant du public (commerces, hôtels, restaurants, bureaux...) ont l'obligation d'être accessibles aux personnes atteintes d'un handicap. Or, selon le ministère de l'Économie, sur les 2 millions d'ERP environ que compte la France, un million ne sont pas encore accessibles, et ce malgré la politique des agendas d'accessibilité programmés (Ad'AP) menée ces dernières années.

Du coup, afin d'accélérer le processus, un « fonds territorial d'accessibilité » a été mis en place afin d'accompagner financièrement les ERP de 5e catégorie, c'est-à-dire ceux du quotidien (cafés, hôtels, restaurants, commerces de proximité, établissements bancaires, cabinets médicaux...), pour la réalisation de leurs travaux de mise en accessibilité.

Ainsi, ces établissements pourront bénéficier d'une aide financière à hauteur de 50 % des dépenses engagées pour ces travaux, dans la limite de 20 000 €.

### Les conditions à remplir

Sont éligibles à l'aide les ERP de 5e catégorie qui appartiennent à la catégorie des micro, petites ou moyennes entreprises, c'est-à-dire qui emploient moins de 250 salariés et qui dégagent un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 M€ HT ou dont le total de bilan n'excède pas 43 M€.

**Précision :** priorité sera donnée aux demandes formulées par les établissements situés dans les villes qui accueilleront les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

### Les formalités à accomplir

L'aide pourra être demandée à compter du 2 novembre prochain sur le site de l'Agence de services et de paiement (ASP).

La demande devra être accompagnée d'un certain nombre de pièces dont la liste figure dans le cahier des charges du dispositif.

Si le dossier est accepté, une avance de 30 % pourra être versée au moment du commencement de l'exécution des travaux, sur présentation des documents justificatifs (bons de commande, tickets de caisse, factures ou devis), le solde étant versé une fois que ces travaux seront achevés, sur présentation, cette fois, des factures acquittées.

## Règlement amiable des litiges : deux nouveaux mécanismes

Deux nouvelles procédures pourront être mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> novembre prochain pour favoriser le règlement amiable des litiges devant le tribunal judiciaire.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics encouragent le règlement à l'amiable des litiges afin de désengorger les tribunaux. Ainsi, un certain nombre de mesures ont été prises à cette fin, permettant



notamment au juge de désigner un médiateur à la demande des parties en conflit, d'enjoindre à ces dernières d'en rencontrer un et même de les obliger parfois à recourir à une mesure de médiation ou de conciliation avant de saisir la justice.

À ce titre, deux nouveaux modes de règlement amiable des litiges devant le tribunal judiciaire, qui pourront être utilisés pour les instances introduites à compter du 1<sup>er</sup> novembre prochain, viennent d'être instaurés : l'audience de règlement amiable et la césure du procès.

### L'audience de règlement amiable

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, le juge du tribunal judiciaire saisi d'un litige pourra convoquer les parties, à leur demande ou de sa propre initiative, à une audience de règlement amiable.

Tenue par un juge qui ne siègera pas dans la formation de jugement, cette audience aura pour objet de résoudre à l'amiable un différend par la confrontation équilibrée des points de vue des parties, l'évaluation de leurs besoins, positions et intérêts respectifs, ainsi que la compréhension des principes juridiques applicables au litige.

À l'issue de cette audience, un accord, partiel ou total, pourra, le cas échéant, être conclu et constaté dans un procès-verbal.

### La césure du procès

Autre mécanisme qui pourra être mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, les parties en conflit pourront demander « la césure du procès », c'est-à-dire demander au juge de la mise en état la clôture partielle de l'instruction et donc solliciter un jugement partiel.

En pratique, si le juge de la mise en état estime la demande fondée, il ordonnera la clôture partielle. La formation de jugement sera alors saisie des seules prétentions qui feront l'objet de la césure et statuera par un jugement partiel, qui sera susceptible d'appel.

La mise en état se poursuivra à l'égard des prétentions qui n'auront pas fait l'objet de la clôture partielle. Les parties pourront alors tirer les conséquences du jugement partiel sur leurs autres prétentions, notamment en recourant à une médiation ou à une conciliation de justice.

**Exemple :** *le garde des Sceaux a donné un exemple avec la responsabilité civile : le juge tranche le principe de la responsabilité, puis renvoie les parties en médiation pour la fixation du montant du préjudice.*

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### **DEMANDES CONCURRENTES D'AUTORISATION D'EXPLOITER UNE PARCELLE AGRICOLE : QUI EST PRIORITAIRE ?**

**Lorsque plusieurs agriculteurs demandent l'autorisation d'exploiter une même parcelle, le préfet doit délivrer l'autorisation à celui dont le projet est classé comme plus priori-**

**taire au regard des dispositions du schéma directeur des structures agricoles applicable dans le département considéré.**

Lorsque plusieurs exploitants agricoles formulent chacun, de façon concurrente, une demande d'autorisation administrative d'exploiter portant sur les mêmes parcelles de terre, le préfet doit prendre sa décision en fonction des orientations définies par le schéma directeur régional (départemental auparavant) des structures agricoles. Autrement dit, il doit





délivrer l'autorisation d'exploiter à celui des exploitants dont le projet est classé plus prioritaire que celui de l'autre au regard des priorités établies par ce schéma.

À ce titre, dans une affaire récente, une demande d'autorisation d'exploiter une parcelle agricole avait été déposée, l'une par une EARL composée d'un couple d'exploitants âgés de plus de 50 ans, et l'autre par un agriculteur âgé de moins de 40 ans. Ayant estimé que les profils de ces deux candidats étaient similaires car tous deux s'installaient en agriculture, le préfet avait délivré l'autorisation d'exploiter à l'EARL. L'agriculteur évincé avait alors contesté cette décision, faisant valoir qu'en sa qualité de jeune agriculteur, il devait être prioritaire.

En effet, le schéma directeur départemental des structures agricoles du département considéré prévoyait que les autorisations d'exploiter doivent être accordées en priorité « aux installations à titre principal d'un jeune agriculteur qui répond aux conditions d'accès des aides à l'installation », notamment ne pas avoir atteint l'âge de 40 ans à la date de son installation.

Les juges lui ont donné raison.

## **LE LOCATAIRE PEUT-IL CESSER DE PAYER LE LOYER EN CAS DE MANQUEMENT DU BAILLEUR ?**

**À certaines conditions seulement, le locataire commercial peut suspendre le paiement des**

**loyers en cas de manquement du bailleur à ses obligations.**

Un locataire ne peut suspendre le paiement des loyers en invoquant un manquement du bailleur à ses obligations que si ce manquement l'empêche totalement d'utiliser les locaux loués ou de les utiliser conformément à l'usage auquel ils sont destinés.

La Cour de cassation vient de rappeler ce principe dans l'affaire récente suivante. Une société locataire d'un local à usage commercial avait cessé de payer ses loyers en raison d'infiltrations d'eau dans ce local. À l'appui de sa décision, elle invoquait le fait que le bailleur avait manqué à son obligation de délivrance. La cour d'appel lui avait donné raison, ayant constaté que le bailleur avait manqué à une obligation essentielle du bail.

**Rappel :** le bailleur est obligé de délivrer le bien loué au locataire, d'entretenir ce bien en état de servir à l'usage pour lequel il a été loué et d'en faire jouir paisiblement le locataire pendant la durée du bail.

Mais la Cour de cassation a censuré l'arrêt de la cour d'appel. En effet, elle lui a reproché de ne pas avoir recherché si les infiltrations alléguées avaient rendu les locaux loués impropres à l'usage auquel ils étaient destinés.

Ainsi, contrairement à ce que la cour d'appel avait estimé, le manquement du bailleur à une obligation essentielle du bail ne suffit pas à justifier le défaut de paiement des loyers par le locataire.



## VERS UNE PROLONGATION DU BOUCLIER « ÉLECTRICITÉ » EN 2024

**Dans le projet de loi de finances pour 2024, il est prévu de prolonger le bouclier tarifaire « électricité » en 2024.**

Mis en place en 2022, et reconduit en 2023, au profit des particuliers, le bouclier « électricité » profite également aux entreprises de moins de 10 salariés, qui dégagent un chiffre d'affaires (CA) ou présentent un total de bilan inférieur à 2 M€ et qui disposent d'un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA. Grâce à lui, la hausse des tarifs de l'électricité est limitée à 15 % depuis le mois de février 2023.

Ce dispositif devrait être maintenu l'année prochaine. En effet, le projet de loi de finances pour 2024, présenté récemment, prévoit sa reconduction pour une année supplémentaire. « Compte tenu de la volatilité des prix de l'électricité sur les marchés de gros depuis l'automne 2021 et de son impact sur le calcul des tarifs réglementés, il autorise ainsi le gouvernement à fixer, tout au long de l'année 2024, comme c'est le cas depuis 2022, des tarifs réglementés de l'électricité inférieures à ceux résultant de la réglementation en vigueur ». Reste à savoir selon quelles modalités et dans quelles conditions ce bouclier « électricité » s'appliquera en 2024. À suivre...

---

## WHATSAPP VEUT SÉDUIRE LES ENTREPRISES

**L'application de messagerie WhatsApp continue de se développer pour proposer de nouvelles solutions. Plusieurs fonctionnalités inédites pourraient ainsi séduire les entreprises.**

Déjà utilisée largement partout dans le monde, WhatsApp, l'application de messagerie instantanée de Meta (Facebook), cherche à dégager toujours plus de rentabilité. Elle a déjà opéré plusieurs améliorations ces derniers mois, mais souhaite aller encore plus loin en visant notamment les utilisateurs qui sont de plus en plus nombreux à discuter, via l'application, avec des entreprises.

De nouvelles fonctionnalités pourraient ainsi arriver rapidement telles que réserver un billet d'avion au sein même de l'application en s'adressant au compte d'une entreprise. Les compagnies aériennes pourraient ainsi proposer un service plus personnalisé, répondant rapidement aux besoins des clients, comme, par exemple, recevoir des offres sur-mesure directement dans ses conversations, échanger facilement avec un agent de la compagnie, ou encore modifier sa réservation sans passer par le site web. WhatsApp aimerait également améliorer les expériences de discussion entre utilisateurs et entreprises, en proposant, par exemple, de prendre rendez-vous directement sur l'interface.

---

## UNE PENSION DE RÉVERSION POUR LES COUPLES PACSÉS ?

**Déposée récemment, une proposition de loi a pour objet de permettre aux couples pacsés depuis au moins 5 ans de bénéficier d'une pension de réversion en cas de décès de l'un des partenaires.**

En France métropolitaine, 182 000 Pacs et 237 000 mariages ont été comptabilisés par l'Insee en 2022. Cela représente globalement 4 Pacs pour 5 mariages. Des chiffres qui montrent clairement que le Pacs est aujourd'hui largement utilisé par les couples français. En pratique, le Pacs permet de donner un cadre juridique et fiscal à une relation de concubinage. Toutefois, contrairement au mariage, ce contrat ne donne pas accès à une pension de réversion. C'est la raison pour laquelle une députée a déposé une proposition de loi visant à ouvrir ce droit aux partenaires d'un pacte civil de solidarité. Ce qui permettrait de créer une égalité avec les couples mariés. Toutefois, pour en bénéficier, le Pacs devrait être conclu depuis au moins 5 ans.

Pour justifier l'intérêt d'une telle mesure, l'auteure de la proposition souligne que « les relations conjugales et notamment les arbitrages économiques ne sont pas forcément différents entre un couple marié et un couple non marié. Traditionnellement, c'est la solidarité financière entre époux qui est invoquée au fondement de l'octroi d'une pension de réversion. Celle-ci s'articule principalement autour de deux éléments : la contribution aux charges du mariage et la solidarité pour les dettes destinées à l'entretien du ménage ou à l'éducation des enfants.



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

L'on retrouve ces éléments à l'identique ou presque dans le mariage et dans le Pacs ». Si le lien indéfectible qui unit la réversion et le mariage peut se comprendre pour des raisons historiques et pratiques, la décorrélation entre le dispositif et la situation (recours au Pacs) d'une part croissante de la population doit être considérée.

Affaire à suivre donc...

---

## COMMENT IDENTIFIER LA COUVERTURE MOBILE DE SA REGION

**Pour mieux connaître le service rendu par les différents opérateurs de téléphonie, l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (Arcep) propose des cartes des couvertures voix, SMS et internet mobile pour chaque opérateur.**

Depuis janvier 2017, l'Arcep impose aux différents opérateurs de publier des cartes de couverture du territoire pour mieux évaluer leur couverture au niveau du service voix et SMS. Sur son site [monreseau-mobile.fr](http://monreseau-mobile.fr), elle relaie ces informations via une carte de couverture mobile enrichie pour toute la France métropolitaine. Cette carte indique, pour n'importe quelle zone géographique, la couverture mobile de chaque opérateur évaluée selon 4 niveaux : « Très bonne couverture », « Bonne couverture », « Couverture limitée » ou « Pas de couverture ».

La carte permet également de connaître la couverture mobile en internet 3G, 4G et 5G des 4 opérateurs (Free, Orange, Bouygues et SFR) pour pouvoir comparer les prestations. Il suffit d'indiquer le nom d'une ville ou d'une rue dans un moteur de recherche pour connaître la couverture mobile de la zone concernée. Enfin, il est possible de mesurer la qualité des services voix et SMS ou internet mobile de chaque opérateur sur les grands axes routiers, dans les TGV, dans les intercités/TER, dans les RER et transiliens ou encore dans le métro (Lille, Lyon, Marseille, Paris et Toulouse). Pour consulter la carte : <https://monreseau-mobile.arcep.fr/>

---

## CRÉDIT D'IMPÔT TRANSITION ÉNERGETIQUE : LE BILAN

**En moyenne, le montant total des dépenses de CITE a représenté 6 milliards d'euros entre 2015 et 2019.**

Après de nombreuses évolutions, le crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE), qui avait pour objet d'encourager la réalisation de travaux d'amélioration énergétique dans l'habitation principale, a pris fin en janvier 2021. Après 6 ans d'application, l'administration fiscale a dressé le bilan de l'utilisation de ce crédit d'impôt.

Ainsi, cette étude nous apprend notamment que, de 2015 à 2019, le montant de CITE accordé aux contribuables a varié autour de 1,5 milliard d'euros, avec une tendance baissière constatée au fil des années (2 milliards d'euros de réductions d'impôt accordées en 2017 contre 1,1 milliard d'euros en 2019). À partir de 2020, année à partir de laquelle le CITE est devenu accessible seulement aux foyers « plus modestes », les dépenses déclarées et les effectifs de foyers bénéficiaires ont baissé fortement pour atteindre respectivement 2,1 milliards d'euros et 0,3 million de foyers fiscaux en 2020.

Globalement, le CITE a été mis en œuvre pour financer des dépenses en isolation (fenêtres, murs, sols ou plafonds). Des dépenses qui ont représenté l'essentiel de la dépense engagée, soit plus de 50 % de la dépense totale, malgré les évolutions du champ des travaux éligibles. Ajoutées à celles en chaudières et en équipements de chauffage à partir de bois ou de biomasses, ces dépenses ont constitué plus des trois quarts de la dépense totale déclarée chaque année.

**À noter :** selon l'année considérée, entre 23 000 et 45 000 foyers fiscaux ont pu bénéficier d'une exonération partielle ou totale de taxe foncière, en lien avec des travaux éligibles au dispositif CITE.

Par ailleurs, l'administration fiscale a pu établir un profil type des personnes ayant eu recours au CITE. Généralement, ces personnes sont mariées et plus âgées que le reste des foyers fiscaux. Elles sont également plus aisées et plus souvent propriétaires de leur habitation principale. Elles vivent dans des logements plus anciens et de plus grande taille, probablement moins bien isolés, et situés généralement dans des zones rurales.

	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.