

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**DÉCEMBRE
2023 N° 682**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés : quelles cotisations sociales ?

Postes en CDI : il faut en informer les salariés en CDD

Salariés nouvellement embauchés : les informations à transmettre

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Transmission d'entreprise aux proches : vers un relèvement de l'abattement fiscal

Facturation électronique : son nouveau calendrier de déploiement est connu !

Solde de la CFE 2023 : pensez à le payer avant le 15 décembre !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITE



JURIDIQUE

Pages 14 à 17

Publicités extérieures : leur surface maximale autorisée vient d'être réduite

Formalités des entreprises : le dépôt en format papier est terminé !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 682 Décembre 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 : décembre 2023

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

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

• 5 décembre 2023

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

• 12 décembre 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 novembre 2023.

• 15 décembre 2023

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

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

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



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

Tous contribuables : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2023, notamment télèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2023.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en novembre 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux (taxe d'habitation sur la résidence secondaire, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) et/ou de l'IFI (patrimoine immobilier net taxable supérieur à 1,3 M€) : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2024.

Tous contribuables : paiement de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires au titre de 2023 (le 20 décembre en cas de paiement en ligne).

● 25 décembre 2023

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

● 30 décembre 2023

Employeurs de moins de 11 salariés : option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2024.

● 31 décembre 2023

Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2022.

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

Établissements créés ou repris en 2023 : déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Tous contribuables : date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou mis en recouvrement en 2021 (ou en 2022 pour les impôts locaux).

Entreprises assujetties à la CET : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2022.

DÉLAI DE CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Je souhaite convoquer à un entretien préalable au licenciement un salarié qui commet de nombreuses erreurs et arrive souvent en retard. Quel délai dois-je prévoir entre l'envoi de la lettre recommandée de convocation et cet entretien ?

Vous devez convoquer votre salarié au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien.

Ce délai commence à courir le lendemain de la première présentation de la lettre recommandée au salarié. Il convient donc de tenir compte des délais postaux entre l'envoi de la lettre et sa présentation au salarié. Un délai qui, selon La Poste, est de 3 jours ouvrables.

Précision : les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés.

Ainsi, si vous postez la lettre de convocation à l'entretien préalable le lundi 30 octobre et qu'elle est présentée pour la première fois au salarié le vendredi 3 novembre (sans compter le mercredi 1^{er} novembre), le délai débute le samedi 4 novembre et se termine le jeudi 9 novembre (sans compter le dimanche). Vous pouvez fixer la date de l'entretien à compter du vendredi 10 novembre.

OBLIGATION DÉCLARATIVE DES BIENS IMMOBILIERS

Je suis propriétaire de plusieurs biens immobiliers que je mets en location. Pour répondre à la nouvelle obligation de déclaration d'occupation des locaux d'habitation, dois-je faire une déclaration individuelle pour chaque bien ?

Deux possibilités s'offrent à vous. Soit vous déclarez chaque bien via « le parcours guidé » sur www.impots.gouv.fr, soit vous pouvez regrouper l'ensemble de vos biens en une seule déclaration au sein d'un fichier informatique au format CSV (communément appelé fichier Excel) que vous adresserez à l'administration fiscale.

Étant précisé que si vous possédez plus de 200 biens, vous serez contraint d'effectuer votre déclaration par fichier CSV.

SORT DES ACTIFS D'UNE ASSOCIATION LORS DE SA DISSOLUTION

Nous allons dissoudre notre association culturelle. Que devons-nous faire de l'argent (environ 1 000 €) qui reste sur le compte bancaire de l'association ?

Une association étant à but non lucratif, il n'est bien évidemment pas possible de distribuer cet argent à ses adhérents.

Cette règle étant posée, il convient d'abord de consulter les statuts et le règlement intérieur de l'association qui peuvent prévoir ce qu'il advient de ses actifs en cas de dissolution.

Si ce n'est pas le cas, c'est l'assemblée générale qui devra désigner le bénéficiaire de cette dévolution (association ayant ou non le même objet, fondation, etc.).



TRANSFERT DES SOMMES PLACÉES SUR UN PEE

Je viens de décrocher un nouvel emploi. Mon nouvel employeur me propose l'ouverture d'un plan d'épargne entreprise (PEE). Cependant, je dispose déjà d'un PEE dans mon ancienne société. Est-il possible de transférer des sommes placées sur un ancien PEE vers un nouveau ?

Oui. Rien ne vous empêche d'effectuer un tel transfert. Votre demande est à adresser au nouvel établissement. Mais attention, cette opération est susceptible d'être facturée.

Autre précision, ce transfert ne vous donnera pas droit, en principe, l'année de votre arrivée, à l'abondement de votre nouvel employeur.

DIRIGEANT DE FAIT VERSUS DIRIGEANT DE DROIT

On nous a signalé qu'un des cadres salariés de notre association, qui prend de plus en plus de place dans sa direction, risquait d'être reconnu comme dirigeant de fait. Que cela signifie-t-il ?

Les dirigeants de droit d'une association sont les personnes officiellement désignées pour occuper des postes de direction (membres du conseil d'administration, par exemple).

Les dirigeants de fait sont, quant eux, des personnes (adhérents de l'association, salariés, etc.) qui, sans avoir été désignées à ces postes, exercent une activité positive de gestion et de direction de l'association en toute indépendance et liberté (signature de contrats, disposition des comptes bancaires sans contrôle...).

La reconnaissance, par le fisc ou les tribunaux, de votre salarié comme un dirigeant de fait peut faire perdre à votre association le caractère désintéressé de sa gestion. En effet, ce caractère exige, sauf exceptions, que les dirigeants soient bénévoles. Or une association qui n'a pas une gestion désintéressée est soumise aux impôts commerciaux...

PROLONGATION DU CRÉDIT D'IMPÔT HAUTE VALEUR ENVIRONNEMENTALE

J'ai entendu dire que le crédit d'impôt dont bénéficient les exploitations agricoles qui disposent de la certification Haute Valeur environnementale serait prorogé. Est-ce exact ?

En effet, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit de prolonger, pour une année supplémentaire, le crédit d'impôt pour les exploitations agricoles certifiées « Haute Valeur environnementale » (HVE). Autrement dit, ce crédit d'impôt pourrait également bénéficier aux exploitations qui obtiendraient la certification « HVE » en 2024.

Rappelons que ce crédit d'impôt s'élève à 2 500 €. Sachant que lorsque l'activité est exercée dans le cadre d'un Gaec, son montant est multiplié par le nombre d'associés, sans pouvoir excéder 10 000 €. Il n'est accordé qu'une seule fois et s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise agricole au titre de l'année ou de l'exercice au cours duquel la certification HVE a été obtenue.

Il est cumulable avec le crédit d'impôt en faveur de l'agriculture biologique, sans que le montant cumulé des deux crédits d'impôt puisse excéder 5 000 €.

Cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés : quelles cotisations sociales ?

Les cadeaux et bons d'achat que vous accordez à vos salariés à l'occasion des fêtes de fin d'année peuvent être exonérés de cotisations sociales.

Si les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés à Noël sont, comme toute forme de rémunération, normalement soumis aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, en pratique, l'Urssaf fait preuve d'une certaine tolérance en la matière.

Précision : sont concernés les cadeaux et bons d'achat remis par le comité social et économique ou, en l'absence de comité, par l'employeur.

Ainsi, lorsque le montant total des cadeaux et bons d'achat que vous attribuez à chaque salarié au cours d'une année civile ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (183 € par salarié en 2023), vous n'êtes pas redevable des cotisations sociales correspondantes.

Et si, cette année, vous avez déjà dépassé ce seuil, vous pouvez encore offrir un cadeau ou un bon d'achat à vos salariés pour Noël tout en étant exonéré de cotisations sociales. Mais à condition

que sa valeur unitaire n'excède pas 183 €.

En outre, si vous optez pour un bon d'achat, veillez à ce qu'il précise soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit le ou les rayons d'un grand magasin ou encore le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bon multi-enseignes).

Attention : le bon d'achat ne doit pas permettre d'acheter du carburant ou des produits alimentaires, sauf s'il s'agit de produits alimentaires dits « de luxe » dont le caractère festif est avéré (foie gras, champagne...).

Enfin, les cadeaux et bons d'achat remis aux enfants (âgés de 16 ans au plus en 2023) de vos salariés échappent également, dans les mêmes conditions, aux cotisations sociales. En pratique, le plafond de 183 € est apprécié séparément pour le salarié (ou pour chaque salarié si les deux conjoints travaillent dans votre entreprise) et pour chacun de ses (leurs) enfants.

Important : dès lors qu'ils ne respectent pas tous ces critères, les cadeaux et bons d'achat sont soumis aux cotisations sociales pour l'ensemble de leur valeur.

Postes en CDI : il faut en informer les salariés en CDD

L'employeur doit désormais informer les salariés en contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires qui en font la demande des postes disponibles en contrat à durée indéterminée.

Depuis le 1^{er} novembre dernier, les employeurs ont l'obligation d'informer leurs salariés en contrat à durée déterminée (CDD) des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans leur entreprise. Une obligation qui s'impose cependant uniquement si le salarié compte au moins 6 mois

d'ancienneté continue dans l'entreprise et en fait la demande.

À savoir : bénéficient également de cette information les travailleurs intérimaires qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise utilisatrice et qui en font la demande.

Le salarié doit transmettre sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (lettre recommandée avec accusé de réception, par exemple).

L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande pour lui fournir par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à sa qualification professionnelle.

À noter : l'employeur n'a pas à respecter ces exigences (écrit et délai d'un mois) lorsque le

salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours. En outre, à compter de la deuxième demande du salarié, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent répondre oralement si leur réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

Salariés nouvellement embauchés : les informations à transmettre

Les employeurs doivent communiquer différentes informations relatives à la relation de travail à leurs nouveaux salariés.

Depuis le 1^{er} novembre 2023, les employeurs doivent remettre à leurs salariés nouvellement embauchés un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Cette obligation découle de la loi destinée à mettre en conformité le droit français avec le droit européen et, notamment, avec la directive « relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ».

En pratique : les employeurs français communiquaient déjà la plupart de ces informations dans le contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, ou le bulletin de paie.

Quelles informations transmettre ?

Les employeurs doivent, dans les 7 jours calendaires à compter de son embauche, informer individuellement leur salarié de :

- ▶ l'identité des parties au contrat de travail ;
- ▶ son(ses) lieu(x) de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- ▶ l'intitulé de son poste, ses fonctions, sa catégorie socioprofessionnelle ou sa catégorie d'emploi ;
- ▶ sa date d'embauche ;
- ▶ la date de fin ou la durée prévue du contrat

pour les contrats à durée déterminée ;

- ▶ le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;
- ▶ les éléments constitutifs de sa rémunération (salaires, primes, etc.), indiqués séparément, y compris les majorations pour heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- ▶ la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes.

Et les employeurs doivent, dans le mois suivant son embauche, communiquer à leur salarié :

- l'identité de l'entreprise utilisatrice pour les travailleurs temporaires ;
- le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- la durée des congés payés ou les modalités de calcul de cette durée ;
- la procédure à observer par l'employeur et lui-même en cas de cessation de leur relation de travail ;
- les conventions et accords collectifs qui lui sont applicables ;
- les régimes obligatoires auxquels il est affilié, la



mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté requises.

Précision : pour certaines informations, les employeurs peuvent simplement renvoyer aux dispositions législatives et réglementaires (Code du travail, notamment) ou aux stipulations conventionnelles applicables (convention collective, accord d'entreprise...). Il en est ainsi de celles sur la période d'essai, le droit à la formation, les congés payés, la procédure en cas de cessation de la relation de travail, la rémunération et les heures supplémentaires, la durée de travail ainsi que sur les régimes obligatoires et la protection sociale complémentaire.

Enfin, les employeurs doivent informer les salariés des modifications de ces informations, sauf si celles-ci sont dues exclusivement à un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des textes conventionnels. Cette information est à donner dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de la modification.

À noter : les salariés exerçant habituellement leur activité professionnelle en France qui sont appelés à travailler à l'étranger pour plus de 4 semaines consécutives doivent, avant leur

départ, être informés notamment du(des) pays concerné(s) et de la durée prévue, de la devise de la rémunération, des avantages en espèces et en nature et des modalités de rapatriement.

Comment les transmettre ?

Les employeurs adressent ces informations au salarié sous format papier, par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, par exemple).

Cependant, ils peuvent les communiquer sous format électronique si le salarié dispose d'un moyen d'y accéder, si ces informations peuvent être enregistrées et imprimées et s'ils conservent un justificatif de leur transmission ou de leur réception.

En pratique : le ministère du Travail va publier des modèles de documents afin de faciliter la tâche des employeurs, notamment des TPE.

Et en l'absence de communication de ces informations ?

Les salariés qui ne reçoivent pas les informations dans les délais peuvent mettre en demeure leur employeur de les leur transmettre. En l'absence de réponse dans les 7 jours, ils peuvent alors saisir le conseil de prud'hommes.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

LICENCIEMENT ET PATERNITÉ : ATTENTION À LA RÉDACTION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT !

L'employeur qui licencie un salarié dans les 10 semaines suivant la naissance de son enfant doit mentionner dans sa lettre de licenciement l'existence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Le Code du travail interdit à un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant. Il existe toutefois deux exceptions à cette interdiction : l'employeur peut licencier le salarié soit en cas de faute grave, soit en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (inaptitude du salarié, licenciement pour motif économique...).

Dans une affaire récente, un salarié avait été licencié « pour cause réelle et sérieuse » 2 semaines



après la naissance de son enfant. Un licenciement qu'il avait contesté en justice.

Devant les juges, son employeur invoquait le fait que, même si ce n'était pas précisé dans sa lettre de licenciement, le salarié avait été licencié en raison de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant, à savoir en raison de manquements professionnels incompatibles avec ses fonctions de responsable commercial.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que le licenciement du salarié devait être annulé puisque sa lettre de licenciement ne mentionnait ni une faute grave ni l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Conséquence : *l'employeur qui licencie un salarié pendant la période de protection suivant la naissance de son enfant ne doit pas oublier de faire état, dans la lettre de licenciement, de l'existence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.*

LICENCIEMENT : VALIDITÉ DES PHOTOS ISSUES DES RÉSEAUX SOCIAUX

La production en justice de photos issues des réseaux sociaux est valable même si elle porte atteinte à la vie privée des salariés, dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi.

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, notamment un licenciement, l'employeur doit être loyal. Autrement dit, il n'est pas autorisé à recourir à un quelconque stratagème pour obtenir des preuves de la faute commise par le salarié. En outre, il ne lui est pas possible de produire des éléments qui portent atteinte à la vie privée du salarié, sauf, selon les juges, si la production de ces éléments est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi.

Dans deux affaires récentes, des infirmières, affectées au service d'accueil des urgences de nuit, avaient été licenciées pour faute grave. Leur employeur leur reprochait d'avoir organisé des soirées festives au sein de l'hôpital, parfois durant leur temps de travail, impliquant l'introduction et la consommation d'alcool ainsi que de mauvais traitements infligés aux patients. En outre, les deux infirmières avaient posé en maillot de bain sur une photo prise, pendant le temps de travail, dans une salle de suture de l'hôpital. Pour procéder à leur licenciement, l'employeur avait notamment retenu, à titre de preuve, des échanges privés tenus sur les réseaux sociaux (messagerie instantanée Messenger) dans lesquels figurait la fameuse photo en maillot de bain. Estimant que cette preuve portait atteinte à leur vie privée, les infirmières avaient contesté leur licenciement en justice.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles avait estimé que les conversations privées produites en justice par l'employeur étaient recevables. D'une part, cette production était justifiée eu égard aux fonctions des salariées et proportionnée à l'objectif de protection de l'employeur au titre de ses obligations à l'égard des patients. D'autre part, la photo, puisqu'elle avait été prise sur le lieu de travail à destination d'une ancienne collègue, relevait bien de la sphère professionnelle.

À son tour, la Cour de cassation a considéré que les conversations produites par l'employeur étaient recevables. Selon elle, cette production, qui certes portait atteinte à la vie privée des salariées, était indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la protection des patients confiés aux soins des infirmières de son établissement.

Précision : *l'employeur avait également recueilli plusieurs éléments attestant de l'introduction et de la consommation d'alcool au sein de l'établissement. Il avait ainsi, produit en justice notamment le témoignage écrit d'une aide-soignante ainsi qu'une liste de denrées et de boissons, à apporter par les salariées, découverte dans les vestiaires de l'hôpital.*



Transmission d'entreprise aux proches : vers un relèvement de l'abattement fiscal

Le projet de loi de finances pour 2024 prévoit de relever l'abattement susceptible de s'appliquer pour le calcul des droits d'enregistrement sur les transmissions d'entreprise à des salariés ou à un membre du cercle familial.

La cession, en pleine propriété, de fonds de commerce, de fonds artisanaux, de clientèles d'une entreprise individuelle, de fonds agricoles ou de parts ou actions d'une société peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un abattement de 300 000 € sur la base de calcul des droits de mutation à titre onéreux lorsqu'elle est réalisée au profit :

- de salariés ;
- de proches du cédant, c'est-à-dire aux membres de son cercle familial (conjoint ou partenaire de Pacs, ascendants et descendants en ligne directe, frères et sœurs).

De la même façon, la donation de fonds de commerce ou assimilés aux salariés peut ouvrir droit, sur option, à un abattement de 300 000 € sur la valeur du fonds pour le calcul des droits de donation.

Précision : pour bénéficier de l'abattement, les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins 2 ans et exercer leurs fonctions à temps plein. Il peut aussi s'agir d'apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Afin d'encourager ces reprises d'entreprise, en interne ou dans la famille, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit de relever ces abattements de 300 000 à 500 000 € pour les cessions et donations réalisées à compter du 1^{er} janvier 2024.

Rappel : les repreneurs doivent poursuivre l'exploitation pendant au moins 5 ans. À défaut, le bénéfice de l'abattement peut être remis en cause.

Facturation électronique : son nouveau calendrier de déploiement est connu !

La première partie du projet de loi de finances pour 2024, adoptée à la suite du recours à l'article 49.3 de la Constitution par le gouvernement, contient le nouveau calendrier de déploiement de la réforme de la facturation électronique.

Lors du 78^e congrès de l'Ordre des experts-comptables, le 29 septembre 2023, le ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique avait annoncé, dans les grandes lignes, le nouveau calendrier de déploiement de la facturation électronique :

- 2024 : test de la plate-forme de dématérialisation (PPF) ;
- 2025 : mise à l'essai de la plate-forme, sur la

base du volontariat ;

- 2026 : généralisation de la réforme.

La phase de généralisation de la réforme a été précisée dans la première partie du projet de loi de finances pour 2024, adoptée le 19 octobre dernier, à la suite du recours à l'article 49.3 de la Constitution par le gouvernement.

Ainsi, deux grandes étapes sont prévues :

1^{er} septembre 2026

- ▶ Réception de factures électroniques pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ;
- ▶ Émission de factures électroniques et e-reporting par les grandes entreprises, les ETI et les groupes TVA.



1^{er} septembre 2027

► Émission de factures électroniques et e-reporting par les PME et les microentreprises (non-membres d'un groupe TVA).

Sachant que ces deux échéances pourraient, le cas échéant, être reportées par décret jusqu'à 3 mois, soit une date limite maximale fixée respectivement au 1^{er} décembre 2026 et au 1^{er} décembre 2027.

Tableau récapitulatif

Calendrier de la réforme

Taille de l'entreprise	Calendrier initial		Nouveau calendrier	
	Réception	Émission / e-reporting	Réception	Émission / e-reporting
Grandes entreprises et groupes TVA	1 ^{er} juillet 2024	1 ^{er} juillet 2024	1 ^{er} septembre 2026*	1 ^{er} septembre 2026*
Entreprises de taille intermédiaire	1 ^{er} juillet 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} septembre 2026*	1 ^{er} septembre 2026*
PME et micro-entreprises (non-membres d'un groupe TVA)	1 ^{er} juillet 2024	1 ^{er} janvier 2026	1 ^{er} septembre 2026*	1 ^{er} septembre 2027*

*Possibilité d'un report maximal de 3 mois.

Rappel : les entreprises françaises, assujetties à la TVA, seront en principe tenues de recourir à la facturation électronique pour les transactions qu'elles réalisent entre elles, sur le territoire national. Elles devront également transmettre leurs données de transactions (e-reporting) au titre des opérations qu'elles effectuent à destination des personnes non assujetties (particuliers...) et/ou avec des fournisseurs ou des clients étrangers. Facturation électronique et e-reporting permettront de faire remonter auprès de l'administration fiscale, grâce à des plates-formes de dématérialisation dédiées, les données utiles à ses missions.

Solde de la CFE 2023 : pensez à le payer avant le 15 décembre !

Le solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2023 doit être versé au plus tard le 15 décembre prochain. Les entreprises peuvent consulter leur avis d'impôt dans leur espace professionnel sur le site www.impots.gouv.fr.

Les professionnels redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE) doivent la payer de façon dématérialisée, quels que soient leur régime d'imposition et leur chiffre d'affaires.

Rappel : la CFE constitue, avec la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), l'une des deux composantes de la contribution économique territoriale (CET). Cependant, la CVAE devrait être supprimée progressivement d'ici à 2027.

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



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

oublier d'acquitter leur solde de CFE 2023 :

- ▶ soit en payant directement en ligne jusqu'au 15 décembre prochain ;
- ▶ soit en adhérent au prélèvement à l'échéance au plus tard le 30 novembre prochain.

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

Et attention, l'administration fiscale n'envoie plus les avis d'impôt de CFE par voie postale. Les entreprises peuvent consulter leur avis de CFE

2023 en ligne, sur le site www.impots.gouv.fr, dans leur espace professionnel.

À savoir : les entreprises qui estiment pouvoir bénéficier, au titre de 2023, du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée peuvent, sous leur responsabilité, anticiper le dégrèvement attendu en l'imputant sur leur solde de CFE.

Si vous souhaitez mensualiser le paiement de votre CFE 2024 dès janvier prochain, vous devez adhérer au régime de mensualisation au plus tard le 15 décembre 2023.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

SUBVENTION VERSÉE À UNE ASSOCIATION ET TVA

Lorsqu'une subvention reçue par une association constitue, en réalité, la contrepartie d'une prestation de services à titre onéreux rendue à l'organisme qui la verse, cette somme est soumise à la TVA.

Lorsqu'une subvention reçue par une association constitue, en réalité, la contrepartie d'une prestation de services à titre onéreux rendue à l'organisme qui la verse, cette somme est soumise à la TVA. Il s'agit alors du prix payé pour le service rendu.

Dans une affaire récente, une association qui, selon ses statuts, avait pour objet de promouvoir l'éducation par les activités sportives et de développer la pratique du cyclisme, avait reçu de la région Bretagne 900 000 € de subventions sur 2 ans en soutien de son programme sportif. En contrepartie, l'association devait, notamment, mentionner le partenariat avec cette région sur tous les documents promotionnels (affiches, site internet, maillots, véhicules...). Estimant que ces subventions contribuaient exclusivement au financement de ses activités d'intérêt général, l'association ne les avait pas soumises à la TVA.

À tort, selon l'administration fiscale et les juges. En effet, l'activité réelle de l'association avait consisté uniquement à préparer, encadrer et engager une équipe de cyclistes dans des courses professionnelles. En l'absence d'autres prestations, les subventions constituaient bien la contrepartie de la prestation de promotion de la région Bretagne que l'association s'était engagée à fournir.

EXONÉRATION DES PLUS-VALUES POUR DÉPART À LA RETRAITE : ATTENTION AUX CONDITIONS !

Pour bénéficier de l'exonération des plus-values professionnelles en cas de départ à la retraite, le cédant doit, notamment, cesser toute fonction dans l'entreprise cédée, y compris une activité salariée.

Sous certaines conditions, les plus-values professionnelles réalisées lors de la vente d'une PME relevant de l'impôt sur le revenu, quelle que soit la nature de l'activité (commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole), en raison du départ à la retraite de l'exploitant peuvent, sur option, être exonérées.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : sont visées les entreprises de moins de 250 salariés, dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 M€ ou dont le total de bilan est inférieur à 43 M€, et dont le capital ou les droits de vote ne sont pas détenus à hauteur d'au moins 25 % par des entreprises ne remplissant pas les critères d'effectif, de chiffre d'affaires ou de total de bilan précités.

Pour bénéficier de l'exonération, le cédant doit notamment, dans les 2 ans suivant ou précédant la cession, cesser toute fonction dans l'entreprise individuelle cédée ou dans la société dont l'intégralité des parts sont cédées, qu'il s'agisse d'une fonction de direction ou d'une activité salariée, comme viennent de le rappeler les juges de la Cour administrative d'appel de Versailles. Il doit également faire valoir ses droits à la retraite dans ce même délai de 2 ans suivant ou précédant la cession.

Dans cette affaire, une pharmacienne, gérante et associée unique de l'EURL exploitant la pharmacie, avait, en 2011, cédé ses parts à une autre EURL détenue par son fils. La plus-value réalisée à l'oc-

casion de cette cession avait été exonérée d'impôt sur le revenu en application du régime de faveur prévu pour les cédants partant à la retraite.

Mais, à l'issue d'un contrôle fiscal, l'administration avait remis en cause cette exonération au motif que la pharmacienne n'avait pas cessé son activité dans les 2 ans suivant la cession de ses parts. En effet, les juges ont relevé qu'elle avait souscrit des déclarations de revenus, au titre des années 2012 à 2015, mentionnant des salaires versés par la pharmacie cessionnaire, que des bulletins de salaires lui avaient été délivrés entre septembre 2012 et janvier 2015 et que les déclarations sociales de cette pharmacie l'indiquaient en qualité de salariée. Du fait de la poursuite d'une activité salariée au sein de la pharmacie de son fils pendant cette période, l'administration fiscale, puis les juges, ont estimé que l'intéressée n'avait pas cessé toute fonction au sein de l'entreprise cédée dans le délai imparti. En conséquence, elle ne remplissait pas les conditions pour bénéficier de l'exonération. Le redressement a donc été confirmé.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Publicités extérieures : leur surface maximale autorisée vient d'être réduite

La surface maximale autorisée des affiches et des enseignes est abaissée à 10,50 m² dans les agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Depuis le 2 novembre dernier, la surface des publicités extérieures dans les agglomérations de plus de 10 000 habitants est limitée à 10,50 m²,

contre 12 m² jusqu'alors. Les pouvoirs publics entendent ainsi réduire l'impact des panneaux publicitaires dans l'espace public tout en maintenant la possibilité pour les commerçants de faire de la publicité.

Plus précisément, la surface maximale des publicités



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

(non lumineuses) et des enseignes apposées sur un mur ou sur une clôture, scellées au sol ou installées directement sur le sol, est ramenée de 12 m² à 10,50 m² dans les agglomérations de plus de 10 000 habitants, dans celles de moins de 10 000 habitants mais appartenant à une unité urbaine de plus de 100 000 habitants, ainsi qu'à l'intérieur de l'emprise d'un aéroport ou d'une gare ferroviaire ou routière.

À l'inverse, dans les autres agglomérations, la surface maximale des publicités (non lumineuses) sur les murs ou sur les clôtures passe de 4 m² à 4,70 m².

Précision : ces surfaces prennent en compte le panneau tout entier, c'est-à-dire encadrement compris, et non pas seulement l'affiche qu'il supporte. Toutefois, pour les publicités supportées par le mobilier urbain, seule la surface de l'affiche ou de l'écran est à prendre en compte.

Important : les publicités et enseignes déjà en place avant le 2 novembre 2023 peuvent être maintenues jusqu'au 2 novembre 2027. Les professionnels du secteur disposent donc d'un délai de 4 ans pour procéder à leur mise en conformité à ces nouvelles règles.

Formalités des entreprises : le dépôt en format papier est terminé !

Depuis le 16 octobre dernier, les entreprises ne peuvent plus, sauf pour le dépôt de leurs comptes annuels, procéder à leurs formalités en déposant un formulaire papier. Elles doivent donc utiliser le guichet unique ou passer par Infogreffe.

Rappel des dispositions pour 2023

Depuis le 1^{er} janvier dernier, les formalités des entreprises doivent, en principe, obligatoirement être accomplies de façon dématérialisée via un guichet unique électronique accessible via le site internet www.formalites.entreprises.gouv.fr.

Les entreprises, quels que soient leur forme juridique (micro-entreprise, entreprise individuelle ou société) et leur domaine d'activité (commercial, artisanal, libéral, agricole) doivent donc obligatoirement l'utiliser pour l'ensemble de leurs formalités de création (immatriculation), de modification (changements tenant à l'établissement ou aux dirigeants), de cessation d'activité ainsi que pour déposer leurs comptes annuels.

Or, en raison des dysfonctionnements que le guichet unique a connus depuis sa mise en service, une procédure, dite de secours, a été mise en place

jusqu'au 31 décembre 2023, laquelle permet d'accomplir les formalités de modification et de radiation sur infogreffe.fr.

Fin du dépôt des formulaires papier

À titre provisoire, il était également possible de procéder au dépôt de formulaires sous format papier auprès des greffes. Mais depuis le 16 octobre dernier, cette faculté n'est plus possible, à l'exception :

- des formalités de modification et de cessation d'entreprises étrangères sans établissement en France ;
- des formalités de création d'associations immatriculées au RCS.

En pratique, le guichet unique étant redevenu opérationnel, c'est le canal qu'il convient désormais d'utiliser en priorité, Infogreffe restant toutefois disponible dans certains cas.

Les différentes modalités de dépôt désormais possibles selon les types de formalités figurent dans le tableau récapitulatif proposé par les services du guichet unique.

Important : les comptes annuels des sociétés peuvent continuer à être déposés par voie papier.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

MISE À DISPOSITION D'UNE SOCIÉTÉ DE TERRES AGRICOLES LOUÉES : IL FAUT LES EXPLOITER !

Lorsqu'un exploitant agricole qui a mis des terres dont il est locataire à la disposition d'une société cesse de participer aux travaux de l'exploitation, le bailleur est en droit d'obtenir la résiliation du bail pour cession illicite.

Très souvent, les exploitants agricoles qui exercent leur activité en société mettent à la disposition de celle-ci les terres et bâtiments dont ils sont locataires. Ce qui permet juridiquement à la société d'exploiter ces terres sans en devenir elle-même locataire, les associés concernés demeurant seuls titulaires des baux.

Ces derniers doivent donc continuer à respecter leurs obligations de locataires à l'égard de leurs bailleurs respectifs. À ce titre, ils sont tenus d'exercer effectivement l'activité agricole au sein de la société et d'en être associés. À défaut, le bailleur concerné serait en droit de demander la résiliation du bail, et ce sans même que le manquement du locataire à cette obligation lui ait causé un préjudice.

C'est ce que les juges ont réaffirmé dans une affaire où l'exploitant locataire de parcelles agricoles les avait mises à disposition d'une EARL dont il était l'un des associés avec sa fille. Ce dernier ayant pris sa retraite, le bailleur avait demandé en justice la résiliation du bail au motif qu'il ne participait plus aux travaux de l'exploitation, ce qui constituait une cession de bail illicite.

Les juges ont donné gain de cause au bailleur. En effet, ils ont déclaré que le locataire qui, après avoir mis le bien loué à la disposition d'une société, ne participe plus aux travaux de façon effective et permanente, selon les usages de la région et en fonction de l'importance de l'exploitation, abandonne la jouissance du bien loué à cette société et procède ainsi à une cession prohibée du droit au bail à son profit. Et que

dans ce cas, le bailleur peut solliciter la résiliation du bail sans être tenu de démontrer un préjudice.

BAIL DE RÉSIDENCE DE TOURISME : PEUT-ON LE RÉSIPLIER TOUS LES 3 ANS ?

L'interdiction de résilier tous les 3 ans un bail commercial portant sur un logement situé dans une résidence de tourisme classée ne s'applique qu'au bail initial. Une fois le bail renouvelé, l'exploitant de la résidence retrouve la faculté de donner congé aux propriétaires à l'expiration de chaque période triennale.

En principe, le locataire titulaire d'un bail commercial a le droit d'y mettre fin tous les 3 ans. Toutefois, par exception, l'exploitant locataire d'une résidence de tourisme classée ne dispose pas de cette faculté. Les baux commerciaux conclus pour l'exploitation de tels biens ont donc nécessairement une durée de 9 ans minimum.

Mais attention, cette interdiction légale de résilier tous les 3 ans le bail d'un logement situé dans une résidence de tourisme classée ne s'applique pas aux baux renouvelés. Autrement dit, une fois que le bail est renouvelé, l'exploitant locataire retrouve la faculté de donner congé aux propriétaires de la résidence à l'expiration de chaque période triennale. Cette précision vient d'être apportée par la Cour de cassation.

À noter : *l'interdiction de résilier le bail de logement situé dans une résidence de tourisme tous les 3 ans a été édictée par la loi pour permettre aux propriétaires de ces locaux, souvent des particuliers qui ont investi, d'être assurés de louer leur bien pendant au moins 9 ans et de pouvoir ainsi bénéficier de la réduction d'impôt associée à ce type d'investissement. Rappelons, en effet, que le bénéfice de cette réduction d'impôt est subordonné au respect de l'engagement du propriétaire de louer son logement à l'exploitant de la résidence de tourisme pendant au moins 9 ans.*

QUAND LE BAILLEUR NE FOURNIT PAS L'ÉTAT DES RISQUES NATURELS ET TECHNOLOGIQUES

Le manquement du bailleur à son obligation de fournir au locataire commercial un état des risques naturels et technologiques datant de moins de 6 mois n'est pas une raison suffisante pour justifier la résiliation du bail.

Le bailleur qui loue un local situé dans une zone couverte par un plan de prévention des risques technologiques, par un plan de prévention des risques miniers ou par un plan de prévention des risques naturels prévisibles doit joindre au contrat de bail un état des risques naturels et technologiques établi depuis moins de 6 mois avant la date de conclusion du contrat. À défaut, le locataire peut demander la résiliation du contrat ou demander une diminution du loyer.

Sachant que, selon une décision récente de la Cour de cassation concernant le bail de locaux commerciaux, la résiliation du bail n'est encourue que si le manquement du bailleur à cette obligation est « d'une gravité suffisante, dans les circonstances de l'espèce », ce qui n'avait pas été établi dans cette affaire.

Autrement dit, le fait que le bailleur ne fournisse pas un état des risques naturels et technologiques établi depuis moins de 6 mois ne suffit pas à justifier la résiliation du bail ou une diminution du loyer.

RUPTURE D'UNE RELATION COMMERCIALE ÉTABLIE : QUAND S'APPRÉCIE LE PRÉAVIS À RESPECTER ?

Lorsqu'ils sont appelés à apprécier la durée du préavis à respecter en cas de rupture d'une relation commerciale établie, les juges doivent tenir compte de la durée de cette relation commerciale et des autres circonstances au moment de la notification de la rupture, mais pas d'éléments postérieurs à celle-ci.

Tout producteur, distributeur ou prestataire de services qui rompt brutalement, même partiellement, une rela-

tion commerciale établie sans donner à son partenaire un préavis écrit d'une durée suffisamment longue engage sa responsabilité et peut donc être condamné à verser des dommages-intérêts à ce dernier.

Précision : la durée minimale du préavis doit être fixée au regard notamment de la durée de la relation commerciale, en référence aux usages du commerce ou, s'ils existent, aux accords interprofessionnels. Sachant que la responsabilité de l'auteur de la rupture ne peut pas être engagée pour cause de durée insuffisante dès lors qu'il a respecté un préavis de 18 mois.

À ce titre, lorsqu'ils sont appelés à apprécier la durée du préavis qui doit ou aurait dû être respecté en cas de rupture d'une relation commerciale établie, les tribunaux doivent prendre en compte la durée de cette relation commerciale et des autres circonstances au moment de la notification de la rupture, mais pas d'éléments postérieurs à celle-ci. Autrement dit, ils ne peuvent pas, par exemple, pour diminuer un délai de préavis, tenir compte du fait que l'entreprise victime de la rupture a rapidement rebondi après la rupture en trouvant de nouveaux marchés.

C'est ce que la Cour de cassation a rappelé dans l'affaire récente suivante. Une société de transport express international, qui avait confié une partie de son marché à une autre entreprise de transport, avait résilié ce contrat lorsqu'elle avait été rachetée. S'estimant victime d'une rupture brutale d'une relation commerciale établie, cette dernière avait alors agi en justice contre la société.

Saisie du litige, la cour d'appel avait apprécié la durée du préavis qui devait être respecté par la société de transport express en tenant compte du fait que l'entreprise victime de la rupture avait su se réorganiser après la rupture et trouver d'autres débouchés, qu'elle exerçait désormais son activité sous une autre enseigne et qu'elle avait passé des accords tarifaires « négociés » avec des transporteurs concurrents de la société de transport express.

La Cour de cassation a censuré la cour d'appel car elle s'était fondée sur des éléments postérieurs à la notification de la rupture.



VERS UNE FISCALITÉ MOINS FAVORABLE POUR LES MEUBLÉS DE TOURISME

Le projet de loi de finances pour 2024 revoit à la baisse le montant de chiffre d'affaires ouvrant droit au régime micro-BIC pour la location de meublés de tourisme classés, réduisant ainsi l'abattement forfaitaire pour charges applicable.

Les revenus tirés de la location en meublé, lorsqu'ils sont soumis à l'impôt sur le revenu, relèvent de la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC). Actuellement, le régime micro-BIC est ouvert aux meublés de tourisme classés (type Airbnb) et aux chambres d'hôtes à condition que le chiffre d'affaires dégagé pour cette activité n'excède pas 188 700 €. Dans ce cas, un abattement forfaitaire pour frais égal à 71 % s'applique. Un régime fiscal plus favorable que celui attaché aux locations meublées classiques.

Afin de lutter contre le manque de logements en résidence principale dans les zones touristiques, accentué par la différence de traitement fiscal entre les types de locations, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit d'aligner le régime d'imposition des locations de meublés de tourisme classés (mais pas celui des chambres d'hôtes) sur celui des autres locations meublées. Ainsi, le seuil de chiffre d'affaires ouvrant droit au régime micro-BIC serait ramené de 188 700 à 77 700 € et l'abattement pour frais abaissé de 71 à 50 %.

Un abattement supplémentaire de 21 % serait toutefois prévu pour les locations de meublés de tourisme situées en zone rurale sous réserve que le chiffre d'affaires n'excède pas 50 000 €.

À savoir : cette mesure s'appliquerait dès l'impôt sur le revenu dû au titre de 2023.

LA CNIL VEUT UNE IA RESPECTUEUSE DES PERSONNES

Si le développement de l'intelligence artificielle (IA) est porteur de grandes opportunités technologiques dans de nombreux domaines, la CNIL souhaite accompagner les acteurs pour garantir la protection des libertés individuelles.

La CNIL rappelle que l'utilisation d'algorithmes peut consommer beaucoup de données, notamment des données personnelles, dont l'usage est encadré pour protéger la vie privée des personnes et ne pas porter atteinte à leurs droits. C'est, par exemple, le cas lorsque cette utilisation crée de fausses informations, multiplie des processus de décisions automatisés ou permet le suivi et la surveillance d'individus. Pour faire face à ces nouveaux usages, la CNIL encourage une innovation responsable de l'IA qui protège les personnes.

Après avoir mis en place, en janvier 2023, un service dédié à l'IA, rencontré les principaux acteurs français du secteur et lancé, cet été, un appel à contributions pour la constitution d'une base de données afin d'alimenter sa réflexion, la CNIL vient de publier une première série de lignes directrices pour un usage de l'IA respectueux des données personnelles. Elle sera suivie de deux autres, qui les compléteront sur d'autres questions que se pose le secteur de l'IA.

La CNIL confirme également la compatibilité des recherches et développements en IA avec le RGPD (Règlement Général de Protection des Données), à condition de ne pas franchir certaines lignes rouges et de respecter certaines conditions.

Pour en savoir plus : www.cnil.fr/fr/les-fiches-pratiques-ia

LES CRÉATIONS D'ASSOCIATIONS RETROUVENT DE LA VIGUEUR

Les créations d'associations, qui avaient brutalement chuté en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, retrouvent enfin leur niveau d'avant-crise.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, marquée par de nombreuses semaines de confinement à

compter de mars 2020, avait entraîné une très forte diminution du nombre des créations d'associations. Ainsi, alors que depuis 2014, plus de 71 000 associations voyaient le jour chaque année, seulement 65 014 associations avaient été créées entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020 et 65 268 entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. La période 2021-2022 avait, elle, été marquée par un léger regain avec 66 487 créations d'associations.

Bonne nouvelle, dans la dernière année, le nombre de créations d'associations a retrouvé son niveau d'avant-crise ! En effet, 71 128 associations ont vu le jour entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.

Côté secteur, sur les 3 dernières années, presque un quart des nouvelles associations ont été créées dans les domaines de la culture et de la pratique d'activités artistiques et culturelles (22,6 % des créations). Suivent les associations proposant des activités sportives et de plein air (15,8 %), les associations d'entraide (8,5 %), les clubs de loisirs (8,3 %) et les associations œuvrant pour la protection de l'environnement ou du cadre de vie (5,7 %).

À noter : on compterait, en France, entre 1,4 et 1,5 million d'associations actives dont la moitié œuvrerait dans les secteurs sportif (20 %), culturel (19 %) et de loisirs (13 %).

CRÉDITS IMMOBILIERS : LES TAUX ONT FRANCHI LE SEUIL DES 4 %

Pour le mois d'octobre 2023, il est possible d'emprunter à 4,17 % sur 20 ans.

La Banque centrale européenne a fait le choix dernièrement de maintenir au même niveau ses taux directeurs. Conséquence : la hausse des taux des crédits immobiliers semble ralentir voire se stabiliser pour arriver à un plateau.

Précision : les taux directeurs sont les taux d'intérêts fixés par une banque centrale pour les prêts qu'elle accorde aux banques commerciales qui en ont besoin.

Dans cette période « d'accalmie », les banques ont récemment réactualisé leurs grilles de taux. Selon le courtier Cafpi, il est possible aujourd'hui d'emprunter à 4,01 % sur 15 ans (contre 3,91 % en septembre 2023), 4,17 % sur 20 ans (contre 4,05 % en septembre 2023) et 4,31 % sur 25 ans (contre 4,17 % en septembre 2023). Étant précisé que les profils d'emprunteurs aux revenus les plus importants peuvent encore obtenir, dans certaines régions, des taux très attractifs qui n'ont pas encore franchi le palier des 4 % : 3,70 % sur 15 ans, 3,90 % sur 20 ans et 3,98 % sur 25 ans.

Publiés mensuellement, le taux d'usure suit la même tendance. Une hausse qui devrait permettre de débloquer certains dossiers de financement. Même si la situation semble se stabiliser, les banques restent vigilantes sur le respect des conditions d'octroi des crédits immobiliers.

Taux d'usure

Durée du prêt	Octobre 2023	Évolution / 09 2023
Prêt de moins de 10 ans	4,31 %	+0,08 point
Prêt de 10 à 20 ans	5,55 %	+0,27 point
Prêt de 20 ans et plus	5,80 %	+0,24 point
Prêt à taux variable	5,40 %	+0,27 point
Prêt relais	5,79 %	+0,26 point

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

- (1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,30 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} avril 2022).
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.