

LA LETTRE MENSUELLE DES AFFAIRES

JUIN 2022 | N° 414

FISCAL

Facturer plusieurs prestations à un taux unique de TVA ?



SOCIAL

Licenciement abusif : le barème Macron s'impose au juge



JURIDIQUE

La procédure de droit au compte bancaire modifiée



FOCUS

Investir dans l'immobilier locatif : la réduction d'impôt sur le revenu « Pinel »





Fiscal p. 4

- Carry back : diminution de la base d'imputation en cas d'utilisation d'un excédent de CIR
- Taxe pour création de bureaux en Île-de-France – notion de réserves attenantes
- Facturer plusieurs prestations à un taux unique de TVA ?



Social..... p. 6

- Des indicateurs environnementaux dans la BDESE
- Licenciement abusif : le barème Macron s'impose au juge



Dossier du mois..... p. 8

- Renforcer la prévention en santé au travail



Juridique.....p. 12

- La procédure de droit au compte bancaire modifiée
- Cession du fonds de commerce et transmission des dettes
- Soldes : attention à la date de réapprovisionnement !
- Liberté statutaire des SAS



Focus..... p. 14

- Investir dans l'immobilier locatif : la réduction d'impôt sur le revenu « Pinel »



Indices p. 15



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Lefebvre Dalloz

Éditeur : Éditions Francis Lefebvre | 42 rue de Villiers – 92300 Levallois-Perret | Tél. 01 41 05 22 22

Directrice de la publication - Présidente : Sylvie Faye | **Directrice des Éditions** : Caroline Sordet |

Directrice de la rédaction Fiscal-Comptable : Béatrice Hingand |

Conception et réalisation : Éditions Francis Lefebvre | ISSN 1148-1323 – Dépôt légal à parution |

Impression : Maqprint - 43 rue E. Bugatti 87280 Limoges | **Photos** : Gettyimages.



Versement santé en hausse pour 2022

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou en contrat de mission (CTT) d'au plus 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée de travail est d'au plus 15 heures par semaine peuvent être dispensés d'adhérer à la complémentaire santé obligatoire de l'entreprise s'ils sont déjà couverts par une assurance complémentaire santé individuelle dite « responsable ». Chaque mois, l'employeur doit verser à ces salariés un montant minimal pour financer leur complémentaire santé individuelle responsable : c'est le versement santé ou chèque santé (CSS art. L 911-7, III, L 911-7-1, D 911-6 et D 911-7). Le montant de ce versement est calculé mensuellement sur la base d'un montant de référence auquel est appliqué un coefficient de portabilité de 105 % pour les salariés en CDI temps partiel et de 125 % pour les salariés en CDD ou en CTT (CSS art. D 911-8).

Le montant de référence pour calculer le versement santé correspond au montant de contribution mensuelle que l'employeur aurait versé dans le cadre de la complémentaire santé obligatoire de l'entreprise pour la catégorie du salarié et pour la période concernée. Si l'employeur ne peut pas déterminer le montant de sa contribution mensuelle, il doit appliquer le montant de référence minimal fixé forfaitairement, chaque année au 1^{er} janvier, par arrêté ministériel.

Pour l'année 2022, ce montant est porté à 19,30 € (au lieu de 17,84 € pour 2021) et, pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, à 6,44 € (contre 5,95 € pour 2021).

Arrêté du 2-5-2022, JO du 4

Liquidation d'une EURL : les dettes envers l'entreprise ne s'éteignent pas

Les dettes inscrites au bilan de l'exercice d'une société envers une EURL ne peuvent être regardées comme un passif injustifié du seul fait de la liquidation anticipée et de la radiation au RCS de cette dernière au cours de l'exercice. L'ancien associé unique, personne physique, d'une société unipersonnelle dissoute et dont la liquidation a été clôturée peut donc se prévaloir d'un droit propre et personnel sur la créance dont il est devenu titulaire à la suite de la société.

CE 1-4-2022 n° 445634

TVA et représentants fiscaux : modalités d'accréditation

Un décret vient de préciser les nouvelles modalités de délivrance et de retrait de l'accréditation des représentants fiscaux (CGI art. 289 A, IV). Ces modalités s'appliquent aux demandes déposées depuis le 23-4-2022. Toutefois, pour les seules accréditations demandées avant cette date, les conditions de retrait relatives à la vérification et à la justification de la situation financière du représentant ne s'appliquent qu'à compter du 1-1-2024. Le montant de la garantie financière dont doivent disposer les représentants fiscaux est fixé de manière forfaitaire à 10 000 €.

Décret 2022-589 du 20-4-2022, JO du 22 ; Arrêté du 20-4-2022, JO 4-5-2022

Cession de parts sociales impayée et taux d'intérêt légal applicable

Le taux de l'intérêt légal applicable en cas de non-paiement d'une créance est plus élevé lorsque le créancier est une personne physique n'agissant pas pour des besoins professionnels alors qu'il est moindre dans les autres cas (C. mon. fin. art. L 313-2). Quel est le taux applicable par le créancier personne physique, associé et gérant d'une SARL, qui agit en paiement du prix de cession de ses parts ? Pour la Cour de cassation, c'est le taux d'intérêt légal prévu pour les particuliers qui doit s'appliquer. La Cour considère en effet que l'associé n'agit pas pour des besoins professionnels au sens de l'article L 313-2, car la créance n'est pas née dans l'exercice de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole et ne se trouve pas en rapport direct avec cette activité.

Cass. com. 9-3-2022 n° 20-11.845



Carry back : diminution de la base d'imputation en cas d'utilisation d'un excédent de CIR

Les bénéfices ayant donné lieu à un impôt payé au moyen d'un excédent de crédit d'impôt recherche (CIR) doivent être exclus de la base d'imputation du déficit reporté en arrière.

Rappel. Le report en arrière des déficits ou « carry-back » permet l'imputation du déficit constaté à la clôture d'un exercice sur le bénéfice de l'exercice précédent dans certaines limites (au moment des faits, il était possible d'imputer le déficit constaté à la clôture d'un exercice sur le bénéfice des trois exercices précédents ; CGI art. 220 quinquies). Les bénéfices ayant donné lieu à un impôt payé au moyen d'un crédit d'impôt doivent être retranchés du bénéfice d'imputation.

Les faits. Une société a constaté un déficit au titre de son exercice clos en 2010 et opté pour le report en arrière d'une partie de ce déficit sur le bénéfice de l'exercice 2007. Étant dans l'impossibilité d'imputer cette créance sur un exercice bénéficiaire durant les 5 années suivantes, la société a demandé en 2016 son remboursement par voie de réclamation.

L'administration fiscale a admis seulement de manière partielle ce remboursement, estimant que la société aurait dû déduire de son bénéfice d'imputation l'excédent de crédit d'impôt recherche (CIR) acquis au titre de l'année 2006 et utilisé pour payer l'IS de 2007. La question est donc de savoir comment combiner sur un même exercice un excédent de CIR reporté en avant et une créance de report en arrière des déficits.

La décision du Conseil d'État. Le Conseil d'État valide le raisonnement de l'administration : les bénéfices ayant donné lieu à un impôt payé au moyen du CIR, quel que soit l'exercice au cours duquel ce crédit d'impôt est né (même exercice ou exercice précédent), doivent être retranchés du bénéfice d'imputation pour l'application du mécanisme de report en arrière des déficits. Ainsi, doit être exclu du montant du bénéfice constaté en 2007 le montant des bénéfices ayant donné lieu à un paiement de l'impôt au moyen de l'excédent de CIR acquis par la société au cours de l'année 2006.

CE 10-3-2022 n° 443690



Taxe pour création de bureaux en Île-de-France – notion de réserves attenantes

Pour être qualifiés de réserves attenantes taxables au tarif des locaux commerciaux, les locaux doivent à la fois se situer à proximité immédiate de ceux où est exercée l'activité de commerce ou de prestations de services et contribuer directement à cette activité.

En région Île-de-France, une taxe est perçue à l'occasion de la construction, de la reconstruction ou de l'agrandissement des bureaux, des locaux commerciaux et des locaux de stockage (C. urb. art. L 520-1).

Une société avait obtenu en 2015 un permis de construire portant sur la restructuration de plusieurs niveaux du Centre des nouvelles industries et technologies. Elle avait demandé une réduction de la taxe mise à sa charge au titre de locaux situés au 4^e sous-sol de cet immeuble. Pour la société, ces locaux constituaient des locaux de stockage (CGI art. 231 ter, III-3^o) et non des réserves attenantes à des locaux commerciaux (CGI art. 231 ter, III-2^o). L'enjeu d'une telle qualification était de taille dans la mesure où le

tarif de la taxe par m² était environ 9 fois plus élevé pour les locaux appartenant à cette dernière catégorie. À la suite du rejet de sa demande, la société se pourvoit en cassation.

Le Conseil d'État considère que pour être qualifiés de réserves attenantes à des locaux destinés à l'exercice d'une activité de commerce et de prestations de services, les locaux concernés doivent à la fois se situer à proximité immédiate des locaux où est exercée l'activité de commerce ou de prestations de services et contribuer directement à cette activité. Or, les réserves objets du litige, où sont entreposées des denrées et des matériels nécessaires à l'exploitation des restaurants, sont situées à quelques étages au-dessous de ceux-ci et reliées à eux par des ascenseurs. D'une surface de 685 m², ces réserves se trouvent à proximité immédiate des salles de restauration et constituent par suite des réserves attenantes à des locaux où est exercée une activité de restauration. La demande de la société est donc rejetée.

CE 19-4-2022 n° 443039



Facturer plusieurs prestations à un taux unique de TVA ?

Une entreprise réalise différentes prestations pour un client, ces dernières relevant de taux de TVA différents. Doit-elle facturer chaque prestation à son propre taux de TVA ou appliquer un taux de TVA unique pour l'ensemble des prestations ? Réponse au regard d'un cas jugé récemment.

Principe : indépendance des prestations

Plusieurs taux de TVA... Chaque prestation doit en principe être considérée comme une prestation distincte et indépendante. Lorsqu'une entreprise réalise plusieurs prestations qui relèvent de différents taux de TVA, elle doit appliquer le taux correspondant à chacune des opérations.

... sur une même facture. Une seule facture pourra être utilisée pour facturer ces opérations à des taux différents, à condition qu'elles apparaissent bien distinctement : il suffit de mentionner par opération le taux de TVA applicable et, par taux, le montant total de la TVA et le montant total hors taxes.

Exception : une opération unique

Il existe deux exceptions à ce principe qui conduisent à considérer que l'on est en présence d'une opération unique.

Une seule prestation économique indissociable. Lorsque les différents éléments composant une prestation sont si étroitement liés qu'ils forment, objectivement, une seule prestation économique indissociable dont la décomposition revêtirait un caractère artificiel, le sort fiscal de celle-ci est alors déterminé par celui de la prestation prédominante au sein de cette opération. Pour apprécier ce critère, il convient de se placer du point de vue du consommateur moyen et de recourir à un faisceau d'indices : les premiers, d'ordre intellectuel et d'importance décisive, visant à établir le caractère indissociable ou non des divers éléments ; les seconds, d'ordre matériel et n'ayant pas une importance décisive, venant, le cas échéant, au soutien de l'analyse des premiers éléments (accès séparé ou non aux prestations, facturation unique ou distincte).

Des prestations accessoires non indépendantes. Lorsque certains éléments doivent être regardés comme des prestations accessoires, ils partagent le sort fiscal de la prestation principale.

Deux critères doivent être pris en considération :

- le premier critère est celui de l'absence de finalité autonome de la prestation du point de vue du consommateur moyen : la prestation en cause ne constitue pas pour la clientèle une fin en soi mais le moyen de bénéficier dans les meilleures conditions de l'opération principale fournie par le prestataire ;
- le second critère, qui constitue en réalité un indice du premier, tient à la prise en compte de la valeur respective de chacune des prestations composant l'opération économique : le fait que la valeur d'une prestation soit minime ou marginale par rapport à la valeur de la prestation principale permet en effet de corroborer l'absence de finalité autonome de cette prestation et, le cas échéant, de conclure à son caractère accessoire.

Illustration. Il a été jugé que devaient être considérées comme des prestations accessoires, les prestations d'achats de vêtements et de chaussures et de réservations de billets par une société ayant pour activité la recherche, la réservation et la mise à disposition de logements meublés pour les besoins de salariés polonais et portugais détachés en France auprès de sociétés de travail temporaire appartenant au même groupe. Ces prestations n'ont pas en soi une finalité autonome mais constituent le moyen de bénéficier dans les meilleures conditions de la prestation principale d'hébergement (liée à l'installation des salariés détachés en France pour l'exercice d'une activité professionnelle). Le caractère accessoire de ces prestations est par ailleurs corroboré par leur faible valeur : moins de 2 % du coût total des prestations fournies.

CE 24-2-2022 n° 446128

Des prestations accessoires indépendantes

Par principe, chaque prestation se voit appliquer le taux de TVA qui lui est propre. Le seul taux de TVA de la prestation principale sera toutefois appliqué en présence d'une prestation économique indissociable ou de prestations accessoires indépendantes. Et pour ces dernières, la valeur respective des prestations constitue un indice à prendre en compte pour apprécier leur caractère accessoire.

Des indicateurs environnementaux dans la BDESE

Depuis le 28-4-2022, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent intégrer dans leur base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) des informations environnementales nécessaires pour les consultations du CSE.

BDESE et enjeux environnementaux

Contexte. La loi Climat du 22-8-2021 impose désormais à l'employeur d'informer le comité social et économique (CSE) des entreprises d'au moins 50 salariés des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors de ses consultations ponctuelles et récurrentes (Loi 2021-1104 du 22-8-2021 art. 40, JO du 24). Un décret du 26-4-2022 a renommé la BDES en base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et fixé les informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise à inclure dans la BDESE pour les consultations récurrentes du CSE.

À noter. Ne sont pas concernés les CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Conséquences environnementales de l'activité. La BDESE rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés que l'employeur doit mettre à sa disposition via la BDESE (C. trav. art. L 2312-19). En l'absence d'accord collectif ou de branche définissant le contenu de la BDESE, celle-ci est mise en place dans l'entreprise sur la base des dispositions supplétives du Code du travail (C. trav. art. L 2312-36). Depuis le 25-8-2021, la loi Climat a ajouté un nouveau thème relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans la BDESE, qu'elle soit mise en place par ou sans accord collectif (Loi 2021-1104 art. 41).

En pratique. La BDESE supplétive doit comporter au moins les 10 thèmes suivants : Investissements ; Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ; Fonds propres et endettement ; Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; Activités sociales et culturelles ; Rémunération des financeurs ; Flux financiers à destination de l'entreprise ; Sous-traitance ; Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ; Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav. art. L 2312-36).

Contenu de la BDESE enrichi

Un thème « Environnement ». Depuis le 28-4-2022 sont définies, par décret, les informations que doit contenir le 10^e thème, « Environnement », de la BDESE supplétive (applicable aux entreprises non couvertes par un accord définissant son contenu), selon que les entreprises ont moins de 300 salariés ou 300 salariés et plus (Décret 2022-678 du 26-4-2022, JO du 27 ; C. trav. art. R 2312-8 et R 2312-9).

À noter. Dans les entreprises couvertes par un accord collectif définissant le contenu de la BDESE, il revient aux partenaires sociaux de définir les informations environnementales à intégrer dans la BDESE conventionnelle de l'entreprise.

Trois rubriques. Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le thème « Environnement » de la BDESE supplétive doit comprendre trois rubriques :

- **Politique générale en matière environnementale :** prise en compte des questions environnementales et des démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
- **Économie circulaire :** prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux ; utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;
- **Changement climatique :** identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ; bilan ou bilan simplifié des émissions de gaz à effet de serre pour les entreprises tenues d'en établir un.

Décret 2022-678 du 26-4-2022, JO du 27 ; C. trav. art. R 2312-8 et R 2312-9



Licenciement abusif : le barème Macron s'impose au juge

La Cour de cassation juge le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dit « barème Macron » compatible avec la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. Il doit s'appliquer dans tous les cas.

Indemnités pour licenciement injustifié.

Barème d'indemnisation. Lorsqu'un salarié est licencié sans cause réelle et sérieuse et que sa réintégration dans l'entreprise est refusée par lui ou l'employeur, le juge doit lui accorder une indemnité versée par l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux calculés en mois de salaire brut et fixés par un barème d'indemnisation tenant compte de son ancienneté (C. trav. art. L 1235-3 créé par ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 2, JO du 23).

Insécurité juridique sur son application. Depuis la date d'application de ce barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L 1235-3 du Code du travail, soit pour les licenciements prononcés depuis le 24-9-2017, certaines cours d'appel écartent son application en se fondant sur des dispositions issues de conventions internationales (notamment sur l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne), susceptibles de permettre une meilleure indemnisation des salariés. Ce qui met les employeurs dans une situation d'inégalité et d'insécurité juridique.

Rappel. L'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT prévoit que, en cas de licenciement injustifié, le juge doit pouvoir ordonner le versement d'une indemnité « adéquate » au salarié ou toute autre forme de réparation considérée comme « appropriée ». L'article 24 de la Charte sociale européenne prévoit que, « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

Barème d'indemnisation validé

Un contentieux définitivement réglé. Par deux décisions publiées le 11-5-2022, la Cour de cassation a mis un terme à ces résistances judiciaires en se prononçant sur la compatibilité de ce barème avec la convention n° 158 de l'OIT et sur la possibilité pour le juge du fond d'appliquer ou pas le barème, selon

la situation personnelle du salarié pour lui octroyer une indemnisation adéquate et appropriée (contrôle in concreto).

Barème compatible avec la convention de l'OIT. La Cour de cassation a jugé que le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse de l'article L 1235-3 du Code du travail, qui tient compte de l'ancienneté du salarié et de son niveau de rémunération, mais dont l'application dépend de la gravité de la faute commise par l'employeur, est compatible avec l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT. Le juge doit donc se contenter d'apprécier la situation concrète de la salariée pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux prévus par ce barème (Cass. soc. 11-5-2022 n° 21-14490).

Impossibilité d'invoquer la Charte sociale européenne. La Cour de cassation s'est prononcée pour savoir si l'article L 1235-3 du Code du travail peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne devant le juge national. Autrement dit, salariés et employeurs peuvent-ils invoquer directement les dispositions de cette Charte dans un litige devant le juge français pour remettre en cause l'application du barème ? Non, a répondu la Cour de cassation. Elle a déclaré que les dispositions de cette Charte n'étant pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers, se prévaloir de son article 24 ne peut pas conduire à écarter l'application du barème de l'article L 1235-3 du Code du travail. En conséquence, elle a validé l'indemnité accordée à la salariée par le juge qui a été fixée à une somme comprise entre les montants minimaux et maximaux déterminés par le barème (Cass. soc. 11-5-2022 n° 21-15247).

Cass. soc. 11-5-2022 n° 21-14490 et 21-15247 ; Cour de cassation, communiqué de presse du 11-5-2022 – Barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse





Renforcer la prévention en santé au travail

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2-8-2021 améliore l'évaluation des risques professionnels en entreprise et renforce le suivi médical des salariés les plus vulnérables. Les mesures présentées ici sont entrées en application le 31-3-2022, sauf dispositions légales contraires.

Évaluer les risques professionnels en entreprise

Évaluation dans le DUERP

Tous les employeurs doivent élaborer et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans l'entreprise pour la santé et la sécurité des salariés. Cette évaluation doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Elle doit également inclure toutes les activités au sein de l'entreprise ou de l'établissement, y compris l'entretien et la maintenance (C. trav. art. R 4121-1 et R 4412-7). Depuis le 31-3-2022, cette évaluation doit également intégrer les risques dans l'organisation du travail (C. trav. art. L 4121-3 et R 4121-1).

Collaboration renforcée du CSE à l'évaluation des risques. Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), s'ils existent, doivent désormais apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Le CSE doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour (C. trav. art. L 4121-3 modifié en application de C. trav. art. L 2312-9).

Autres contributeurs à l'évaluation. Doivent également apporter leur contribution à l'évaluation des risques le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (salarié compétent, désigné par l'employeur, référent en santé et sécurité), s'il en a été désigné, et le service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel l'employeur adhère.

Contenu du DUERP

Répertoire des risques. Depuis le 31-3-2022, l'employeur doit répertorier dans le DUERP l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et assurer la traçabilité de ces expositions, en inscrivant et en mettant à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation de ces risques (C. trav. art. L 4121-3-1, I et II).



Définir les actions de prévention et de protection.

À cet effet, l'employeur doit établir sur la base des résultats de l'évaluation des risques professionnels contenue dans le DUERP :

- **pour les entreprises d'au moins 50 salariés**, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :
 - fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, notamment les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
 - identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
 - comprend un calendrier de mise en œuvre.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur doit présenter au CSE le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- **pour les entreprises de moins de 50 salariés**, la définition et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP et ses mises à jour. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, cette liste doit être présentée au CSE (C. trav. art. L 4121-3-1, III, L 2312-5, al. 2 et L 2321-27, 2°).

Mise à jour du DUERP

Depuis le 31-3-2022, la mise à jour du DUERP doit être réalisée :

- **au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés** ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque sera portée à la connaissance de l'employeur.

La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si cela est nécessaire (C. trav. art. R 4121-2).

Bon à savoir. Dans les établissements d'au moins 50 salariés dotés d'un CSE, le DUERP doit être utilisé pour établir le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, dans le cadre de la consultation du CSE (C. trav. art. R 4121-3 et L 2312-27).

Conservation, mise à disposition et transmission du DUERP

Durée de conservation. Pour assurer la traçabilité des expositions des salariés aux risques professionnels, l'employeur doit conserver le DUERP et ses versions successives pendant au moins 40 ans (C. trav. art. L 4121-3-1, V-A).

Mise à disposition. Pour les versions du DUERP en vigueur au 31-3-2022 et postérieures à cette date, l'employeur doit tenir le DUERP et ses versions antérieures, pendant 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition notamment des salariés et des anciens salariés pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, des membres de la délégation du personnel du CSE, du SPST, des agents du système d'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail dans les branches d'activités présentant des risques particuliers (C. trav. art. R 4121-4).

Affichage obligatoire. Un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au DUERP doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur (C. trav. art. R 4121-4, dernier al). Enfin, l'employeur doit transmettre le DUERP à chaque mise à jour au SPST auquel il adhère (C. trav. art. L 4121-3-1, VI).

Dépôt dématérialisé du DUERP

Pour garantir leur conservation et leur mise à disposition durant au moins 40 ans, le DUERP et ses mises à jour devront faire l'objet d'un dépôt dématérialisé

sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ce portail numérique garantira la conservation et la mise à disposition du DUERP conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, préservera la confidentialité des données contenues dans le DUERP et en restreindra l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et à mettre à jour le DUERP sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

L'obligation d'un dépôt dématérialisé du DUERP sera applicable :

- à compter du 1-7-2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard le 1-7-2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés (C. trav. art. L 4121-3-1, V-B).

Bon à savoir. Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur un portail numérique, l'employeur doit conserver ses versions successives au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Modalités d'application de ce dépôt numérique

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel devaient transmettre au ministre chargé du travail, au plus tard le 31-5-2022, leur proposition conjointe de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du DUERP et les statuts de l'organisme gestionnaire de ce portail, en vue de leur agrément par arrêté. Cette proposition conjointe de cahier des charges est transmise à l'avis conforme de la Cnil. À défaut de conformité, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel disposent d'un délai d'un mois pour arrêter un cahier des charges conforme à l'avis de la Cnil et le transmettre au ministre chargé du travail. À défaut d'agrément du cahier des charges et des statuts du portail numérique au plus tard le 30-9-2022, ses modalités de mise en œuvre seront fixées par décret (Décret 2022-487 du 5-4-2022, JO du 6).

Renforcer le suivi médical des salariés

Rendez-vous de liaison en cas d'arrêt de travail de longue durée

Nouveauté. Depuis le 31-3-2022, lorsqu'un salarié est en arrêt de travail **d'au moins 30 jours** pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel), constaté par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, il peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec son employeur, en y associant le service de prévention et de santé au travail (SPST) (C. trav. art. L 1226-1-3 et D 1226-8-1).

Objectif de ce rendez-vous. Au cours de ce rendez-vous de liaison, qui a pour but de limiter les difficultés professionnelles lors de la reprise du travail par le salarié en arrêt de travail et d'éviter sa désinsertion professionnelle, l'employeur doit informer le salarié qu'il peut bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment des actions de formation professionnelle continue (actions de formation, bilan de compétences, VAE, ou actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles participe la CPAM) ;
- de l'examen de préreprise (voir ci-après) ; et
- des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées notamment par l'âge ou l'état de santé physique et mental du salarié (C. trav. art. L 4624-3).

Ce rendez-vous peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous (C. trav. art. L 1226-1-3).



Bon à savoir. Dans les entreprises de 250 salariés et plus, et à la demande du salarié, le référent handicap peut participer au rendez-vous de liaison ; il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations personnelles qu'il est amené à connaître (C. trav. art. L 5213-6-1).

Visites médicales de reprise et de préreprise

Visite de préreprise. Pour les arrêts de travail débutant après le 31-3-2022, lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident pour une durée **de plus de 30 jours** (au lieu de plus de 3 mois auparavant), il peut bénéficier d'une visite médicale de préreprise (C. trav. art. R 4624-29). La visite de préreprise peut être organisée à la demande du salarié, de son médecin traitant ou des services médicaux de l'assurance maladie. L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de l'examen de préreprise (C. trav. art. L 4624-2-4).

Nouveauté. Le médecin du travail peut décider d'organiser un examen médical de préreprise lorsque le retour du salarié à son poste est anticipé.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. Il peut s'appuyer sur le service social du travail du SPST interentreprises (SPSTI) ou sur le SPST de l'entreprise. Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de la CPAM de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié (C. trav. art. L 4624-3 et R 4624-30).

Visite de reprise. Pour les arrêts de travail débutant après le 31-3-2022, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence **d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel** (au lieu de 30 jours auparavant).

Organisation de la visite de reprise. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le SPST qui organise l'examen médical de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans **un délai de 8 jours** qui suivent cette reprise (C. trav. art. L 4624-2-3 et R 4624-31).

Visite médicale de mi-carrière du salarié

Nouveauté. Depuis le 31-3-2022, le médecin du travail (ou un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée) doit examiner le salarié, au cours d'une visite médicale de mi-carrière, qui doit avoir lieu **durant l'année civile de ses 45 ans au plus tard**, ou à une autre échéance fixée par un accord de branche (C. trav. art. L 4624-2-2).

Cette visite médicale de mi-carrière peut aussi être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale (passage de deux visites en même temps) que le médecin du travail doit faire passer au salarié dans les 2 ans avant ses 45 ans. Le salarié peut donc bénéficier de sa visite de mi-carrière lors d'une autre visite médicale organisée durant l'année civile de ses 43 ans ou de ses 44 ans.

Objectif de la visite médicale de mi-carrière : établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ; évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ; sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Attestation de visite. À la fin de la visite, une attestation de visite doit être établie par le médecin du travail.

Propositions du médecin du travail. À l'issue de cet examen, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échanges avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées notamment par l'âge ou l'état de santé physique et mental du salarié (C. trav. art. L 4624-3).

Bon à savoir. Dans les entreprises de 250 salariés et plus, et à la demande du salarié, le référent handicap peut participer aux échanges avec le salarié et l'employeur sur la proposition de mesures individuelles d'aménagement de poste ou d'horaires de travail, tout en respectant son obligation de discrétion concernant les informations personnelles qu'il est amené à connaître (C. trav. art. L 5213-6-1). Mais selon le ministère du travail, il ne peut pas assister à l'entretien médical et à l'examen médical du salarié.

Visite médicale post-exposition à des facteurs de risques professionnels

Nouveauté. Depuis le 31-3-2022, le médecin du travail doit examiner les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ou ayant bénéficié de ce suivi au cours de leur carrière professionnelle lors d'une visite

médicale qui doit intervenir dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, si l'exposition cesse avant la fin de carrière, ou, si ce n'est pas le cas, avant leur départ à la retraite.

Cette visite médicale post-exposition a remplacé la visite médicale de fin de carrière organisée avant le départ à la retraite pour les salariés partant à la retraite depuis le 1-10-2021. La visite médicale post-exposition a désormais lieu dès la cessation de l'exposition au risque du salarié, et non plus seulement avant le départ à la retraite de celui-ci (C. trav. art. L 4624-2-1 et C. trav. art. R 4624-28-1 à R 4624-28-3).

Mise en place d'une surveillance post-exposition ou post-professionnelle. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (dus aux contraintes physiques, à un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail, C. trav. art. L 4161-1), auxquelles a été soumis le salarié. Le médecin du travail, qui constate une exposition du salarié à certains risques dangereux (notamment à des agents chimiques dangereux, dont poussières et fumées), doit mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant du salarié et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Salariés concernés. La visite médicale post-exposition doit être organisée pour les salariés suivants, dont la cessation d'exposition a été constatée depuis le 31-3-2022 :

- les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;
- les salariés ayant été exposés à un ou plusieurs des risques liés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare ou au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, avant la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Loi 2021-1018 du 2-8-2021 art. 3, 20, 22, 27 et 40, JO du 3 ; décret 2022-395 du 18-3-2022, JO du 20 ; décret 2022-372 art. 5 et 6 et décret 2022-373 art. 2, 2^e et 3 du 16-3-2022, JO du 17 ; décret 2022-679 du 26-4-2022 art. 2, JO du 27 ; <https://travail-emploi.gouv.fr>, Q/R sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, 28-4-2022





La procédure de droit au compte bancaire modifiée

Les modalités de la procédure de droit au compte, notamment les délais, sont modifiées à compter du 13 juin afin de faciliter l'accès à un compte en banque.

Lorsqu'une banque refuse d'ouvrir un compte de dépôt à une personne, cette dernière peut demander à la Banque de France de désigner, sous 1 jour ouvré, un établissement bancaire qui sera tenu de lui ouvrir gratuitement un tel compte, assorti de services bancaires de base (tenue de compte, carte de paiement, entre autres). Ce droit au compte bénéficie à toute personne physique ou morale domiciliée en France, à tout Français résidant hors de France ou à toute personne physique n'agissant pas pour des besoins professionnels et résidant dans un autre État membre de l'UE.

Dorénavant, toute personne disposant d'un unique compte de dépôt dont la convention est résiliée par l'établissement de crédit tenant le compte sera considérée comme étant dépourvue d'un compte de dépôt et pourra donc bénéficier de la procédure de droit au compte, sous réserve de fournir un justificatif de résiliation.

Le silence gardé par l'établissement de crédit pendant 15 jours à compter de la date de réception (ou du dépôt en main propre au guichet) d'une demande d'ouverture de compte sera désormais considéré comme un refus implicite. À l'expiration de ce délai, l'établissement de crédit devra communiquer au demandeur une attestation de refus et le motif de celui-ci, et lui indiquer qu'il peut bénéficier de la procédure de droit au compte.

Dans les 3 jours ouvrés à compter de sa désignation par la Banque de France, l'établissement de crédit devra notifier au demandeur la liste des pièces requises pour ouvrir le compte et les coordonnées de l'agence concernée. À défaut de réponse du demandeur dans les 6 mois, la désignation de l'établissement de crédit deviendra caduque.

Si l'établissement de crédit désigné refuse d'ouvrir un compte ou résilie par la suite la convention de gestion de compte, il devra motiver sa décision auprès de la Banque de France.

Décret 2022-347 du 11-3-2022, JO du 13 ; Arrêté du 1-4-2022, JO du 12



Cession du fonds de commerce et transmission des dettes

En l'absence de clause expresse, la vente d'un fonds de commerce n'emporte pas de plein droit la cession à l'acquéreur du passif des obligations dont le vendeur était tenu en vertu d'engagements souscrits avant la vente.

La vente d'un fonds de commerce ne peut porter que sur ses éléments d'actif (matériel, marchandises, clientèle, droit au bail, nom commercial, etc.). Sont donc exclues de la vente les créances du vendeur, sauf si leur transmission à l'acquéreur est prévue par l'acte de cession. De même, les contrats conclus par le vendeur du fonds ne sont pas transmis à l'acquéreur, sauf s'ils ont convenu du contraire par une clause expresse et que le créancier a accepté de substituer l'acquéreur au vendeur.

Dans cette affaire, une société avait fabriqué pour un client un portail et une porte de garage dont elle avait assuré la pose. La société ayant vendu par la

suite son fonds de commerce, le client avait poursuivi en justice le repreneur du fonds afin qu'il procède au remplacement du portail atteint par la corrosion et l'indemnise au titre du préjudice subi.

Si la cour d'appel a fait droit à sa demande, estimant que la cession du patrimoine du cédant avait entraîné son transfert de propriété dans celui de l'acquéreur, la Cour de cassation a censuré cette décision. Elle a rappelé que, en l'absence de clause expresse, la vente d'un fonds de commerce n'emporte pas de plein droit la cession à l'acquéreur du passif des obligations dont le vendeur pouvait être tenu en vertu d'engagements souscrits avant la vente. Or, l'acte de cession ne prévoyait pas une telle clause, le client ne pouvait donc pas poursuivre le repreneur du fonds.

Cass. com. 2-2-2022 n° 20-15.290

Soldes : attention à la date de réapprovisionnement !

Le fait pour un commerçant de solder des marchandises qu'il propose à la vente depuis moins d'un mois et qui lui ont été fournies dans le cadre d'un contrat de commission-affiliation est constitutif du délit de soldes illicites.

Les produits soldés doivent avoir été proposés à la vente depuis au moins un mois à la date de début de la période de soldes. Le fait de solder des marchandises détenues depuis moins d'un mois constitue un délit pénalement répréhensible (C. com. art. L 310-3 et art. L 310-5).

À la suite d'un contrôle de la DGCCRF, l'exploitant d'un magasin a été poursuivi pour soldes illicites. Ce dernier avait en effet été réapprovisionné dans les 30 jours précédant les soldes par une société avec laquelle il était lié par un contrat de commission-affiliation, certaines marchandises étant soldées le jour même de leur livraison dans le magasin.

L'exploitant soutenait qu'il n'y a pas réapprovisionnement si le vendeur et le fournisseur sont étroitement

liés et si leur indépendance juridique et économique est purement fictive, ce qui était bien le cas puisqu'il s'était contenté de recevoir et d'écouler les stocks que son fournisseur avait constitués pour son propre compte. Ses arguments n'ont pas été retenus par les juges. Ils ont en effet relevé que le fournisseur et l'exploitant étaient 2 entités juridiques indépendantes : le 1^{er} fournissant à l'affilié un stock de marchandises que celui-ci vendait pour son compte en échange d'un pourcentage du CA réalisé. Le fournisseur ne gérait ni le fonds de commerce ni le bail et l'affilié n'était ni propriétaire des stocks fournis ni chargé de leur gestion. La détention des marchandises devait donc s'apprécier au regard du vendeur et non de son fournisseur juridiquement indépendant. Pour la Haute Cour, l'exploitant ne s'était pas borné à écouler le stock qu'il détenait, mais avait effectué, au cours de la période de soldes, un réassortiment auprès d'un fournisseur qui constituait une entité juridique distincte et écoulait ainsi son propre stock.

Cass. crim. 22-2-2022 n° 21-83.226

Liberté statutaire des SAS

Dans deux affaires concernant des SAS, la Cour de cassation apporte des précisions sur les conditions de majorité requise concernant le vote des associés et sur la révocation du dirigeant au regard du principe de liberté statutaire qui régit ces sociétés.

Dans une société par actions simplifiée (SAS), les statuts déterminent librement la majorité requise pour l'adoption des décisions collectives des associés (augmentation ou réduction de capital, fusion, nomination des commissaires aux comptes, etc.) (C. com. art. L 227-9, al. 2). Pour autant, peuvent-ils prévoir que ces décisions sont adoptées à la majorité du tiers des droits de vote des associés, présents ou représentés, habilités à prendre part au vote considéré ?

Non, a jugé la Cour de cassation, car cette règle ne permet pas de départager les associés votant en faveur de la décision et ceux s'y opposant. En l'espèce, une résolution portant sur une augmentation de capital avait recueilli 229 313 voix « pour » et 269 185 voix « contre ».

La Cour de cassation pose donc une limite à la liberté statutaire des SAS : ces derniers ne peuvent pas prévoir une adoption des décisions collectives des associés par un nombre de voix inférieur à la majorité simple des votes exprimés (vote minoritaire). Le vote doit être majoritaire.

Concernant la révocation du dirigeant de SAS, ses modalités sont également librement fixées par les statuts de la société en l'absence de dispositions légales (C. com. art. L 227-5). Lorsque les statuts prévoient que le dirigeant est révocable « à tout moment », sans autre précision, la révocation n'a pas à être justifiée par un juste motif. Le dirigeant ne peut donc pas réclamer une indemnité.

Cass. com. 19-1-2022 n° 19-12.696 ; Cass. com. 9-3-2022 n° 19-25.795



Investir dans l'immobilier locatif : la réduction d'impôt sur le revenu « Pinel »

Les particuliers fiscalement domiciliés en France qui acquièrent des logements neufs destinés à la location dans le secteur intermédiaire peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu. Mais le taux de cette réduction d'IR va être progressivement réduit, sauf exception.

Investissements concernés

Il s'agit des logements acquis neufs, soit directement soit par l'intermédiaire d'une société de personnes non soumise à l'impôt sur les sociétés (associés de SCI par exemple). Sont notamment assimilés à des logements neufs :

- les logements acquis en l'état futur d'achèvement, ceux que le contribuable fait construire, ou encore ceux qui font ou qui ont fait l'objet de travaux concourant à la production ou à la livraison d'un immeuble neuf ;
- les locaux affectés à un usage autre que l'habitation (locaux commerciaux ou professionnels, bureaux, etc.) qui font ou ont fait l'objet de travaux de transformation en logements ;
- les logements vétustes qui font ou ont fait l'objet de travaux de réhabilitation leur permettant d'acquérir des performances techniques voisines de celles des logements neufs.

Ouvrent également droit à la réduction d'IR les souscriptions de parts de SCPI.

À noter :

- la réduction n'est pas applicable aux titulaires de droits démembrés (nu-proprétaire, usufruitier). Une exception est toutefois prévue en cas de décès de l'un des conjoints ;
- en cas d'investissement en indivision, chaque indivisaire peut en bénéficier à hauteur de sa quote-part indivise.

Logements concernés

Les logements éligibles doivent respecter un certain niveau de performance énergétique. De façon générale, ils doivent être situés en France (métropole ou DOM) ou dans une collectivité territoriale d'outre-mer, et dans certaines communes classées dans des zones géographiques se caractérisant par un déséquilibre important entre l'offre et la demande de logements.

Engagement des investisseurs

Le propriétaire du logement doit s'engager à le louer nu à titre d'habitation principale à une personne autre

qu'un membre de son foyer fiscal pendant 6 ou 9 ans au moins (prorogation possible).

De même, s'il s'agit d'une société non soumise à l'IS ou d'une SCPI, la location ne peut être conclue avec un associé ou un membre de son foyer fiscal. En outre, l'associé doit s'engager à conserver la totalité de ses titres jusqu'à l'expiration de la période couverte par l'engagement de location.

Enfin, le montant des loyers et les ressources du locataire sont plafonnés.

Montant de la réduction d'IR

La réduction d'IR est calculée sur le prix de revient d'au plus deux logements retenu dans la limite de 5 500 € par m² de surface habitable, sans pouvoir dépasser globalement 300 000 €. S'agissant des souscriptions de parts de SCPI, elle est calculée sur 100 % du montant des versements retenu dans la limite de 300 000 €.

Durée de l'engagement de location	Taux de la réduction d'IR en métropole selon la date de l'investissement ⁽¹⁾		
	2022	2023	2024
Période initiale de 6 ans	12 %	10,5 %	9 %
1 ^{re} prolongation de 3 ans	6 %	4,5 %	3 %
2 ^e prolongation de 3 ans	3 %	2,5 %	2 %
Période initiale de 9 ans	18 %	15 %	12 %
Prolongation de 3 ans	3 %	2,5 %	2 %

(1) Des taux spécifiques s'appliquent outre-mer.

Le taux actuel de la réduction d'impôt sera cependant maintenu pour les opérations portant sur des logements :

- situés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- ou respectant un niveau de performance énergétique et environnementale élevé et des critères de qualité d'usage.

À noter. La qualité d'usage d'un logement se caractérise par :

- une surface habitable minimale suivant la typologie du logement : 28 m² pour un T1, 45 m² pour un T2, 62 m² pour un T3, 79 m² pour un T4, 96 m² pour un T5 ;
- l'existence d'espaces extérieurs privatifs ou à jouissance privative d'une surface minimale suivant la typologie du logement : 3 m² pour un T1 ou un T2, 5 m² pour un T3, 7 m² pour un T4, 9 m² pour un T5 ;
- deux orientations différentes pour les logements de type « T3 » et plus.

Décret 2022-384 du 17-3-2022

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Année 2022	Plafond annuel	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
Montant en euros	41 136	10 284	3 428	1 714	791	189	26

SMIC ET MINIMUM GARANTI

	MG	SMIC horaire	SMIC basé/151,67 h
Du 1 ^{er} mai 2022 au 31 décembre 2022	3,86€	10,85€	1 645,58€

TAUX D'INTÉRÊT LÉGAL

2020 (2 ^e semestre)	2021 (1 ^{er} semestre)	2021 (2 ^e semestre)	2022 (1 ^{er} semestre)
Créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : 3,11 % Autres cas : 0,84 %	Créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : 3,14 % Autres cas : 0,79 %	Créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : 3,12 % Autres cas : 0,76 %	Créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : 3,13 % Autres cas : 0,76 %

COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS : TAUX MAXIMAL DES INTÉRÊTS DÉDUCTIBLES

Exercice de 12 mois clos...	Taux maximal	Exercice de 12 mois clos...	Taux maximal
entre le 30 juin et le 30 juillet 2021	1,18 %	entre le 31 décembre 2021 et le 30 janvier 2022	1,17 %
entre le 31 juillet et le 30 août 2021	1,18 %	entre le 31 janvier et le 27 février 2022	1,16 %
entre le 31 août et le 29 septembre 2021	1,18 %	entre le 28 février et le 30 mars 2022	1,15 %
entre le 30 septembre et le 30 octobre 2021	1,17 %	entre le 31 mars et le 29 avril 2022	1,15 %
entre le 31 octobre et le 29 novembre 2021	1,17 %	entre le 30 avril et le 30 mai 2022	1,15 %
entre le 30 novembre et le 30 décembre 2021	1,17 %	entre le 31 mai et le 29 juin 2022	1,15 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION (LOYERS COMMERCIAUX) – BASE 100, 4^E TRIMESTRE 1953

1 ^{er} trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2021	1822	+ 2,94 %	+ 9,04 %	+ 12,68 %
2020	1770	+ 2,43 %	+ 7,27 %	+ 13,90 %
2019	1728	+ 3,41 %	+ 7,00 %	+ 14,59 %

2 ^e trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2021	1821	+ 3,88 %	+ 7,18 %	+ 9,30 %
2020	1753	+ 0,40 %	+ 5,35 %	+ 10,04 %
2019	1746	+ 2,77 %	+ 7,64 %	+ 15,10 %

3 ^e trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2021	1886	+ 6,86 %	+ 8,83 %	+ 14,44 %
2020	1765	+ 1,09 %	+ 5,69 %	+ 8,68 %
2019	1746	+ 0,75 %	+ 6,27 %	+ 14,87 %

4 ^e trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2021	1886	+ 5,07 %	+ 10,75 %	+ 15,07 %
2020	1795	+ 1,47 %	+ 7,68 %	+ 9,58 %
2019	1769	+ 3,88 %	+ 7,54 %	+ 15,39 %

REMBOURSEMENT DE FRAIS & ÉVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE LIÉS À L'UTILISATION D'UN VÉHICULE

Barème fiscal applicable pour l'imposition des revenus 2021 (paru en février 2022)*

Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km annuels	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km annuels	Au-delà de 20 000 km annuels
3 CV et moins	$d \times 0,502 \text{ €}$	$(d \times 0,3 \text{ €}) + 1007 \text{ €}$	$d \times 0,35 \text{ €}$
4 CV	$d \times 0,575 \text{ €}$	$(d \times 0,323 \text{ €}) + 1262 \text{ €}$	$d \times 0,387 \text{ €}$
5 CV	$d \times 0,603 \text{ €}$	$(d \times 0,339 \text{ €}) + 1320 \text{ €}$	$d \times 0,405 \text{ €}$
6 CV	$d \times 0,631 \text{ €}$	$(d \times 0,355 \text{ €}) + 1382 \text{ €}$	$d \times 0,425 \text{ €}$
7 CV et plus	$d \times 0,661 \text{ €}$	$(d \times 0,374 \text{ €}) + 1435 \text{ €}$	$d \times 0,446 \text{ €}$
Exemples de calcul pour un véhicule de 5 CV :			
• Pour 4 000 km : $4\,000 \times 0,603 \text{ €} = 2\,412 \text{ €}$	• Pour 12 000 km : $1\,320 \text{ €} + (12\,000 \times 0,339 \text{ €}) = 5\,388 \text{ €}$	• Pour 22 000 km : $22\,000 \times 0,405 \text{ €} = 8\,910 \text{ €}$	

d : distance parcourue en kilomètres.

* pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés selon le barème kilométrique est majoré de 20 %.

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (FRANCE – ENSEMBLE DES MÉNAGES AVEC TABAC)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2022	108,12	108,94	110,49	110,97								
2021	105,12	105,12	105,75	105,86	106,20	106,34	106,40	107,05	106,81	107,25	107,64	107,85
2020	104,54	104,53	104,59	104,56	104,71	104,79	105,19	105,09	104,55	104,51	104,73	104,96
2019	103,01	103,06	103,89	104,22	104,33	104,58	104,38	104,86	104,50	104,46	104,52	104,98

Base 100 en 2015.

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

	1 ^{er} trimestre		2 ^e trimestre		3 ^e trimestre		4 ^e trimestre	
	Indice	Variation (sur 1 an)	Indice	Variation (sur 1 an)	Indice	Variation (sur 1 an)	Indice	Variation (sur 1 an)
2022	133,93	+ 2,48%						
2021	103,69	+ 0,09%	131,12	+ 0,42%	131,67	+ 0,83%	132,62	+ 1,61%
2020	130,57	+ 0,92%	130,57	+ 0,66%	130,59	+ 0,46%	130,52	+ 0,20%
2019	129,38	+ 1,70%	129,72	+ 1,53%	129,99	+ 1,20%	130,26	+ 0,95%