



### ÉPARGNE SALARIALE

Intéressement, participation : des leviers de fidélisation pour les entreprises ...Page 4



### ACTU SOCIALE

#### TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Allocation des travailleurs indépendants : de nouveaux bénéficiaires  
...Page 2



### ACTU JURIDIQUE

**ENTREPRENEUR INDIVIDUEL**  
Une réforme globale du cadre juridique de l'entrepreneur individuel  
...Page 6



### ACTU FISCALE

#### IMPÔT SUR LE REVENU

Déclarez tous vos revenus « disponibles » !  
...Page 3



## SOMMAIRE

<b>ACTU SOCIALE</b> page 2	Allocation des travailleurs indépendants Transco : de nouveaux assouplissements
<b>ACTU FISCALE</b> page 3	Impôt sur le revenu : déclarez tous vos revenus « disponibles » ! Prise en compte des frais professionnels
<b>LE DOSSIER</b> pages 4 et 5	Intéressement, participation : des leviers de fidélisation pour les entreprises
<b>ACTU JURIDIQUE</b> page 6	Entrepreneur individuel : Une réforme globale du cadre juridique Protection des consommateurs : Un cadre juridique modernisé
<b>PATRIMOINE</b> page 7	Impôt sur la fortune immobilière (IFI) : comment déclarer et payer l'IFI ?
<b>INDICATEURS</b> page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
<b>QUESTIONS/RÉPONSES</b> page 8	Des réponses à vos questions
<b>BON À SAVOIR</b> page 8	RGPD et failles de sécurité
<b>BRÈVES</b> page 8	Utilisation du terme «reconditionné» Réduction d'impôt « Madelin » : 18 % ou 25 % ?

## ÉDITO

Gérer une entreprise, embaucher des collaborateurs, les fidéliser, assurer leur bien-être sont toujours au cœur des préoccupations des employeurs et dirigeants d'entreprise. Parmi les différents outils mis à la disposition des entreprises, la mise en place d'un processus d'épargne salariale mérite d'être étudiée.

Véritable enjeu pour les entreprises et avantage conséquent pour les salariés, car distincte du salaire, l'épargne salariale, au premier rang de laquelle figurent l'intéressement et la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, peut résulter d'une volonté de la part de l'entreprise de la mettre en place, mais également d'une obligation de l'instaurer en fonction de sa taille.

Afin de permettre aux salariés d'être mieux associés aux bénéfices et performances de leur entreprise, le Gouvernement est récemment venu encourager, notamment dans les petites et moyennes entreprises, la mise en place de ces dispositifs.

Toutefois, la mise en place de la participation et de l'intéressement répond à une réglementation stricte, avec des similitudes communes aux deux dispositifs dans leur mise en

place sans pour autant répondre aux mêmes contraintes.

Pour vous aider à vous y retrouver, et mieux maîtriser les enjeux de chaque dispositif afin que le choix de l'un d'entre eux corresponde bien aux objectifs poursuivis par l'entreprise, nous vous proposons un tour d'horizon général de l'épargne salariale avec un focus sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et sur le mécanisme de l'intéressement.

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre entière disposition pour vous accompagner dans la mise en place de tels mécanismes et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles qui pourraient vous être nécessaires.

Nous vous souhaitons une agréable lecture. ■



## TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

### Allocation des travailleurs indépendants : de nouveaux bénéficiaires

Par principe, l'allocation des travailleurs indépendants, versée aux travailleurs indépendants qui subissent une perte d'activité involontaire, ne bénéficiait qu'à certains travailleurs indépendants. La loi « Indépendants » est toutefois venue élargir le champ des bénéficiaires.

Certains travailleurs indépendants peuvent bénéficier d'une allocation spéciale, l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) pour pallier, en partie, les conséquences financières d'une perte d'activité involontaire.

Le montant de cette allocation forfaitaire est de 26,30 € par jour, étant précisé que dans le cas où le montant forfaitaire est supérieur au montant moyen mensuel des revenus d'activité antérieurs, le montant de l'allocation sera alors réduit d'autant (sans qu'elle ne puisse être toutefois inférieure à 19,73 € par jour). Notez que ces deux montants sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2022, cette allocation des travailleurs indépendants ne concernait que les travailleurs indépendants dont l'entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire et ceux dont l'entreprise a fait l'objet d'une procédure de redressement. Et, dans cette dernière hypothèse, il faut, pour le bénéfice de cette allocation, que le plan de redressement soit subordonné, par le tribunal, au remplacement du dirigeant.

#### De nouveaux bénéficiaires

Afin de ne pas pénaliser les travailleurs indépendants qui se heurtent à des difficultés économiques et dont l'entreprise a cessé totalement et définitivement son activité, il est prévu qu'ils puissent bénéficier de l'ATI depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Cela suppose que cette cessation d'activité soit due au caractère non viable de l'entreprise sur le plan économique, caractère qui doit être attesté, dans un document comprenant certaines informations (numéro SIRET de l'entreprise, baisse du revenu d'activité exprimée en montant et en pourcentage, etc.), par un tiers de confiance désigné au choix par le travailleur, et qui peut être :

- un expert-comptable ;
- une personne habilitée d'un établissement du réseau consulaire du secteur d'activité dont relève le travailleur indépendant.

Une copie de la déclaration de cessation d'activité est jointe à cette attestation lors du dépôt de la demande relative à l'ATI.

Le caractère « non viable » de l'entreprise correspond à une baisse d'au moins 30 % des revenus se rapportant à l'activité non salariée déclarés par le travailleur indépendant au titre de l'impôt sur le revenu. Pour les travailleurs indépendants dont l'activité est soumise au régime de l'impôt sur les sociétés, ce caractère « non viable » doit résulter d'une baisse de revenu d'au moins 30 % et d'une stabilité ou d'une baisse du résultat de la société sur la période retenue pour apprécier la baisse du revenu correspondant à l'activité non salariée.

Notez enfin qu'un délai de carence est mis en place : une période de cinq ans, à compter de la date à laquelle le travailleur indépendant a cessé de bénéficier de l'ATI au titre d'une activité antérieure, doit être respectée avant que le bénéficiaire puisse à nouveau y prétendre. ■



Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, l'allocation des travailleurs indépendants peut bénéficier aux travailleurs indépendants dont l'entreprise, qui n'était pas viable économiquement, a cessé totalement et définitivement son activité.

## RESSOURCES HUMAINES

### Transco : de nouveaux assouplissements

Pour faciliter la reconversion professionnelle de certains salariés et accompagner les entreprises qui font face à des mutations économiques dans leur secteur, le Gouvernement avait lancé le dispositif « Transitions collectives » (Transco), en 2021. Celui-ci vient d'être simplifié.

Pour rappel, le dispositif Transco permet :

- aux employeurs d'anticiper les transformations de leur secteur ou une baisse d'activité durable ;
- aux salariés volontaires dont l'emploi est fragilisé, de se reconverter dans un cadre sécurisé (formation financée par l'État avec maintien de rémunération et du contrat de travail, pendant 24 mois maximum), vers un emploi porteur dans leur région.

#### Des modifications pour un accès plus facile

Auparavant, le recours à Transco se faisait uniquement par accord de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), quelle que soit la taille de l'entreprise. Mais cela rendait difficile l'entrée des PME dans le dispositif.

Pour cette raison, ce recours par les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, a été facilité. Désormais, ces entreprises ont le choix d'intégrer le dispositif :

- soit par un accord collectif ;
- soit par une décision unilatérale de l'employeur, après avoir informé et consulté le comité social et économique (à défaut de CSE, l'employeur doit informer les salariés de la décision par tout moyen).

Ensuite, pour permettre de faciliter l'entrée des salariés les moins qualifiés, le dispositif prévoit une prise en charge plus complète des formations en lien avec cette reconversion, et notamment de la certification relative au socle de connaissances et de compétences (CléA).

Enfin, le dispositif Transco est élargi aux ruptures conventionnelles collectives pour permettre l'accompagnement de restructurations à plus court terme, dans le cadre du nouveau dispositif « Transco-congé mobilité » : ce dispositif permet de soutenir les reconversions des salariés ayant opté pour un congé de mobilité dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un accord de GEPP.

Notez toutefois que le recours à Transco reste interdit dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi. ■



Désormais, le recours au dispositif Transco est facilité pour les PME, de nouvelles mesures pour faciliter l'entrée des salariés les moins qualifiés sont mises en place et un nouveau dispositif « Transco-congé mobilité » est créé pour soutenir la reconversion professionnelle de certains salariés en congé de mobilité.

# IMPÔT SUR LE REVENU

## Déclarez tous vos revenus « disponibles » !

Chaque année, au printemps, vous devez déclarer l'ensemble de vos « revenus nets imposables » à l'administration fiscale pour qu'elle puisse déterminer le montant de l'impôt sur le revenu effectivement dû. Que faut-il entendre par « revenus nets imposables » ?

Pour le calcul de l'impôt sur le revenu, il faut tenir compte des revenus qui proviennent des différentes catégories : les salaires, les rentes, les revenus de capitaux mobiliers, les plus-values, les revenus fonciers, les bénéfices professionnels, etc., déduction faite des différentes charges admises en déduction (comme les frais professionnels).

Mais s'il apparaît évident de déclarer les revenus effectivement encaissés, sachez que vous pouvez aussi avoir à déclarer des revenus qui, bien que non perçus, sont pourtant « disponibles ».

### Focus sur la notion de « revenus disponibles »

La notion de « revenus disponibles » est, en effet, plus large que la notion de « revenus perçus ». Pour illustrer ce propos, prenons l'exemple d'un dirigeant de société qui, pour éviter de dégrader la trésorerie de son entreprise, va décider de ne pas percevoir des sommes qui normalement

lui reviennent (salaire, intérêts de compte courant, etc.).

Dans cette situation, les sommes non perçues sont généralement inscrites au crédit d'un compte personnel (compte courant ou compte de charges à payer), dans la comptabilité de la société.

Et parce que le dirigeant, en sa qualité de « dirigeant », a joué un rôle déterminant dans la décision d'inscrire ces sommes en compte ou en charge à payer, il est réputé avoir la disposition de ces revenus qui sont donc imposables de la même manière que s'il les avait effectivement perçus.

Ce type de revenus doit donc être déclaré à l'impôt sur le revenu l'année de leur inscription en compte courant ou en charge à payer, et non pas l'année de leur perception effective.

Pour résumer, l'administration fiscale estime ici que, bien qu'il ne les ait pas perçues, le dirigeant conserve la possibilité de récupérer à tout moment les sommes qui lui sont dues, ce qui justifie une imposition « immédiate ».

### Une exception au principe d'imposition « immédiate »

Ce principe d'imposition des revenus disponibles l'année de leur inscription en compte courant ou en charge à payer souffre d'une exception : l'impôt sur ces sommes ne sera pas

réclamé l'année de leur inscription si le contribuable prouve que des faits entièrement indépendants de sa volonté font obstacle au retrait ou au prélèvement de ces revenus.

Concrètement, il doit prouver que le versement des revenus en cause est manifestement impossible : difficultés de trésorerie avérées et particulièrement significatives, circonstances matérielles du retrait qui rendent impossible le prélèvement des sommes inscrites en compte ou en charge à payer, etc. ■



Dans le cadre de la déclaration annuelle des revenus, il faut non seulement déclarer les revenus effectivement perçus au cours de l'année, mais aussi les revenus qui, bien que non perçus, sont considérés comme étant « disponibles », sauf exception.

# IMPÔT SUR LE REVENU

## Prise en compte des frais professionnels : vous avez le choix !

Très prochainement, vous allez devoir déposer votre déclaration d'impôt sur le revenu. Dans ce cadre, vous disposez d'un choix en ce qui concerne la prise en compte de vos frais professionnels : soit vous appliquez la déduction forfaitaire de 10 %, soit vous optez pour la déduction des frais réels. Quel est l'intérêt de cette option ?

La déduction forfaitaire, égale à 10 % du montant des rémunérations et représentative des frais que vous engagez à titre professionnel, s'applique par défaut, en l'absence d'option.

### Déduction des frais réels : une option possible

Selon le montant des frais professionnels réellement engagés, l'application de la déduction forfaitaire de 10 % n'est pas nécessairement la solution la plus avantageuse : il peut être intéressant d'opter pour la déduction de ces frais « au réel ».

Cela suppose toutefois de respecter certaines conditions, à savoir que les dépenses en cause doivent avoir été engagées dans le cadre de l'activité professionnelle, payées pendant l'année 2021 (pour pouvoir être déduites des rémunérations 2021) et être justifiées par des

documents qui attestent de l'existence et du montant des frais en question.

Dès lors que ces trois conditions sont réunies, tous les frais engagés peuvent être pris en compte, sous réserve de certaines limites propres à chaque catégorie de frais : frais de transport et d'utilisation du véhicule personnel, frais de déplacement domicile-lieu de travail, frais d'hébergement, frais de nourriture supplémentaire, frais de télétravail, etc.

Il est important de préciser que si l'employeur prend directement en charge une partie de ces frais, au moyen d'un remboursement, d'une allocation spécifique, etc., le salarié qui a opté pour la déduction au réel devra, pour le calcul de son impôt, réintégrer dans son revenu imposable les sommes versées par l'employeur.

Pour finir, le Gouvernement a apporté début mars 2022 une précision importante concernant les frais de télétravail engagés en 2021, en conséquence du recours massif à ce dispositif dans le cadre de la crise sanitaire liée à la propagation du coronavirus : pour faciliter la déclaration des revenus de l'année en question, les allocations, remboursements, etc., versés par les employeurs pour couvrir exclusivement les frais de télétravail à domicile (hors frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession) seront exonérés d'impôt sur le revenu, dans les limites de 2,5 € par jour, 55 € par mois ou 580 € par an.

Par souci de simplification, concernant les salariés qui optent pour la déduction des frais professionnels au réel, les frais liés au télétravail pourront être déduits forfaitairement, à hauteur des mêmes montants.

Pour autant, ils pourront s'affranchir de ces montants forfaitaires pour choisir de déduire les frais engagés pour leur montant exact, si cela leur est plus favorable (et sous réserve de pouvoir le justifier, le cas échéant). ■



L'option pour les frais réels peut être intéressante à partir du moment où leur montant excède celui qui résulte de l'application de la déduction forfaitaire de 10 %. Une estimation s'impose en prévision des prochaines déclarations d'impôt sur le revenu...

## INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION : DES LEVIERS DE FIDÉLISATION POUR LES ENTREPRISES

Vous souhaitez rétribuer vos salariés pour les efforts qu'ils ont fournis tout au long de l'année et vous avez naturellement pensé à l'épargne salariale, mais, au vu des nombreux dispositifs existants, vous ne savez pas nécessairement vers lequel vous tourner. Plusieurs solutions s'offrent à vous en fonction de l'objectif que vous poursuivez : associer les salariés aux résultats, leur permettre de créer une épargne grâce à l'entreprise, etc. Focus sur les dispositifs les plus fréquemment utilisés, à savoir l'intéressement et la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

### L'épargne salariale : un dispositif dans l'ère du temps ?

Afin d'encourager la mise en place des dispositifs d'épargne salariale en entreprise, le Gouvernement a lancé une campagne de sensibilisation à l'égard des PME.

Ainsi, depuis le début de l'année 2022, trois personnes, désignées « ambassadeurs à la participation et à l'intéressement », sont chargées de sensibiliser les PME en ce qui concerne le développement de la participation et de l'intéressement des salariés dans les entreprises.

Si l'épargne salariale est actuellement encouragée pour les PME, elle concerne également les entreprises de plus grosse taille, pour permettre à chaque salarié d'obtenir une prime liée à la performance de l'entreprise et représentant une quote-part des bénéfices, pouvant, le cas échéant, être placée sur un plan d'épargne.

L'épargne salariale permet donc aux salariés d'être associés aux résultats et aux performances de leur entreprise, mais également de se constituer une épargne d'entreprise pouvant être, sous conditions, exonérée de cotisations sociales (hors CSG et CRDS), et d'impôt sur le revenu. Ce sont autant d'outils de fidélisation que l'employeur peut mettre en place à destination de ses collaborateurs.

Bien qu'avantageuse, la mise en place de l'épargne salariale doit répondre à une réglementation spécifique propre à chaque dispositif envisagé.

Notez que dans ce dossier, nous allons nous concentrer sur deux dispositifs uniquement : l'intéressement et la participation. Sachez toutefois, que l'épargne salariale peut également concerner des dispositifs tendant à favoriser l'actionariat salarié dans les entreprises (options de souscription, option d'achat d'actions dits « stock-options », etc.), ou prendre la forme de plans d'épargne (PEE, perco, PER, etc.).

### L'intéressement : une liberté dans sa mise en place ?

#### - Les avantages

Le dispositif de l'intéressement présente un avantage pour les salariés, mais également pour l'entreprise.

En effet, il permet à cette dernière d'être exonérée de cotisations de Sécurité sociale sur les sommes versées aux salariés, au titre de l'intéressement. Notez que :

- les entreprises de moins de 250 salariés sont exonérées de forfait social sur ces sommes ;
- les entreprises de 250 salariés ou plus payent un forfait social de 20 % sur ces sommes.

De plus, l'entreprise bénéficie d'avantages fiscaux : déduction du bénéfice imposable des sommes versées au titre de l'intéressement, exonération de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, etc.

En ce qui concerne les salariés, au-delà de l'aspect financier, ces primes sont exonérées de cotisations sociales et patronales (hors CSG et CRDS) et peuvent être exonérées d'impôt si elles sont placées dans

des PEE, PER, etc., dans les 15 jours de leur versement.

#### - Les modalités de sa mise en place

Avant toute chose, il convient de rappeler que la mise en place d'un accord d'intéressement est un libre choix pour l'employeur, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. En outre, cet intéressement ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération.

Toutefois, si l'employeur décide de le mettre en place, il est obligé d'en faire bénéficier tous ses salariés titulaires d'un contrat de travail, apprentis compris (excepté les stagiaires le cas échéant), en raison du caractère collectif de ce dispositif. Il peut néanmoins en conditionner le bénéfice à une ancienneté de trois mois maximum.

En revanche, le bénéfice de l'intéressement ne peut pas être conditionné à un temps de présence effective dans l'entreprise, ou à la présence du salarié le jour du versement de cette prime. Notez qu'en cas de manquement à ce caractère collectif, les sommes versées au titre de l'intéressement seront, par principe, requalifiées en salaire.

Après avoir vérifié qu'il remplissait bien les prérequis, l'employeur doit respecter certaines modalités pour pouvoir le mettre en place : il doit commencer par informer les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Ensuite, l'intéressement doit être mis en place par un accord conclu pour une durée comprise entre un an et trois ans.

Par dérogation, dans les entreprises de moins de 11 salariés, en l'absence de comité social et économique (CSE) ou de délégué syndical, l'employeur peut le mettre en place par décision unilatérale, sous réserve qu'aucun autre accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise, depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de la décision unilatérale. Une fois l'accord mis en place, l'employeur doit en informer les salariés par tous moyens.

#### - La rédaction d'un accord ou d'une décision unilatérale

Ces accords ou décisions unilatérales mettant en place l'accord d'intéressement doivent ensuite être déposés par le représentant légal de l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure dédiée, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de conclusion ou d'élaboration. À partir de là, l'autorité administrative opérera des contrôles quant à la régularité des documents (et notamment des clauses). Seul le respect de ces règles permet aux entreprises et aux salariés de bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au dispositif d'intéressement.

En ce qui concerne le contenu de l'accord, ce dernier doit :

- instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- comporter un préambule indiquant les motifs de l'accord et les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition ;
- définir la période pour laquelle il est conclu, les établissements concernés, les modalités d'intéressement et de son calcul, les critères de répartition, les dates de versement, les conditions dans lesquelles le CSE dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses de l'accord, les procédures convenues pour régler les litiges.

De plus, cet accord doit prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire, notamment en ce qui concerne :

- les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- le montant dont il peut demander le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

- l'affectation de ces sommes au PEE (plan d'épargne entreprise) ou au plan d'épargne interentreprises, le cas échéant.

Vient enfin l'étape du calcul qui se fait en deux étapes :

- le calcul de la masse globale à partager ;
- le calcul de la répartition de cette masse entre les bénéficiaires.

La formule de calcul, qui doit être mentionnée dans l'accord, doit être soit liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure (pouvant être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise), soit aux résultats de l'une ou de plusieurs de ses filiales, dès lors qu'à la date de conclusion de l'accord, au moins deux tiers des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement.

Une fois validé, l'accord peut être modifié via un avenant, ou dénoncé dès lors que cette modification ou cette dénonciation est faite par l'ensemble des signataires et que le formalisme de cette modification suit bien le formalisme appliqué lors de la conclusion de l'accord. En outre, il est possible d'insérer une clause de tacite reconduction, afin qu'il se renouvelle au bout des trois ans, mais cela ne vaut que si l'intéressement ne fait pas l'objet d'une renégociation : en cas de renégociation de l'intéressement, l'accord nouvellement négocié devra de nouveau respecter la procédure décrite ci-dessus (il en est de même en cas d'absence de clause prévoyant une tacite reconduction).

#### - Un supplément possible ?

L'employeur peut, s'il le souhaite, verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, par décision unilatérale, qui vient donc s'ajouter au montant de base de l'intéressement. Il est prévu que ces sommes (qui ne peuvent dépasser certains plafonds) puissent notamment être affectées sur un PEE, un plan d'épargne interentreprises, etc.

### La participation salariale : une mise en place obligatoire ?

#### - Les avantages

La participation permet aux entreprises d'être exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées dans ce cadre. De plus, les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social (les entreprises de plus de 50 salariés y restent assujetties).

En outre, l'entreprise bénéficie d'avantages fiscaux qui vont prendre la forme d'une déduction du bénéfice imposable des sommes versées au titre de la participation, ainsi que d'une exonération de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, etc.

#### - Quand la mettre en place ?

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise a pour objet, comme son nom l'indique, de leur garantir collectivement le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Comme pour l'intéressement, tous les salariés titulaires d'un contrat de travail sont concernés, y compris les apprentis, et une condition d'ancienneté, ne pouvant dépasser trois mois, peut également être prévue.

Sachez que dans les entreprises de moins de 250 salariés, les présidents, les directeurs généraux, les gérants, les membres du directoire, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint marié ou pacsé, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de la participation, mais seulement si l'accord le prévoit et selon certaines conditions (notamment s'il s'agit d'une entreprise de plus ou



de moins de 50 salariés).

Ce dispositif prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise (constituant la réserve spéciale de participation). D'une manière générale, la formule de calcul de cette réserve est la suivante :  $RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times (S/VA)$ .

Notez que B correspond au bénéfice net fiscal, C aux capitaux propres, S aux salaires et VA à la valeur ajoutée.

Il est toutefois possible de déroger à cette formule dans l'accord et de prévoir une formule de calcul différente dès lors qu'elle respecte les principes fondamentaux de la participation et qu'elle assure aux salariés des avantages au moins équivalents.

La répartition de la participation entre les bénéficiaires est calculée de manière proportionnelle au salaire perçu, sous réserve de respecter un certain plafond. Toutefois, il peut être prévu dans l'accord un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle, mais également que la répartition se fasse :

- soit de manière uniforme ;
- soit de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- soit en retenant conjointement plusieurs de ces critères.

Concernant l'exonération fiscale, sachez que les sommes portées au cours d'un exercice à la réserve spéciale de participation sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices (exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés), sous réserve du dépôt de l'accord de participation auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où cet accord a été conclu.

#### - La conclusion d'un accord

À l'inverse de l'intéressement, la mise en place d'un accord de participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et reste un choix pour les entreprises de moins de 50 salariés. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, en effet, une entreprise a l'obligation de mettre en place un accord de participation si son effectif est d'au moins 50 salariés, et ce depuis au moins cinq années civiles consécutives. Cette obligation prend donc effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à cette période de cinq ans.

Une particularité existe concernant les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes. En effet, dans ces entreprises, les accords de participation sont conclus à partir du troisième exercice clos après leur création, il en va de même pour les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement. Dans ce dernier cas, si l'entreprise atteint le seuil des 50 salariés, alors qu'elle est déjà couverte par un accord d'intéressement, le délai de cinq ans consécutifs ainsi que celui de trois exercices clos vont se cumuler. Autrement dit, l'assujettissement de cette entreprise à la participation ne sera effectif qu'au bout de huit ans.

Il est prévu que cet accord, qui fait obligatoirement l'objet d'un écrit, soit conclu :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique (en cas de dénonciation, elle devra être constatée au procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu) ;

- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur, ratification qui peut être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales ou le CSE, s'ils existent dans l'entreprise, via une décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations (dans ce cas-là, le CSE est consulté sur le projet au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative, consultation qui fait alors l'objet d'un procès-verbal qui devra être déposé, avec la décision unilatérale).

L'accord de participation doit être conclu dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés. Si tel n'est pas le cas, l'inspection du travail effectuera un constat de ce manquement. De plus, cet accord, déposé sur une plateforme de téléprocédure, doit prévoir sa date d'effet ainsi que sa durée (il peut notamment être conclu sans limitation de durée). De la même manière que l'intéressement, il peut être reconduit de façon tacite si cela a bien été prévu dans l'accord. Il peut également être modifié par avenant, sous réserve de respecter un délai minimum (au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de leur conclusion). La dénonciation de cet accord est également possible.

#### - Un supplément possible ?

Tout comme l'intéressement, il est possible de prévoir le versement d'un supplément de participation qui doit remplir certaines conditions. Cette décision peut être prise par l'employeur, le directoire ou le conseil d'administration si l'entreprise en est dotée. ■

**L'intéressement comme la participation aux résultats de l'entreprise a toujours pour objectif d'associer les salariés à la bonne marche de leur entreprise, tout en leur permettant de se créer une épargne avec l'appui de l'entreprise. L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour analyser la mise en œuvre de ces dispositifs et vous accompagner dans leur mise en place, le cas échéant.**

## ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

### Une réforme globale du cadre juridique de l'entrepreneur individuel

En septembre 2021, le Gouvernement a annoncé un « plan indépendant » devant revoir le cadre juridique du statut d'entrepreneur individuel. Ce nouveau statut\*, qui va voir le jour le 15 mai 2022, est désormais connu. Quels sont les principaux changements ?

#### Le nouveau statut d'entrepreneur individuel

Le nouveau statut d'entrepreneur individuel (EI) bénéficie aux personnes physiques qui exercent en nom propre une ou plusieurs activités professionnelles indépendantes.

Ce nouveau statut est beaucoup plus protecteur que l'ancien puisqu'il est désormais clairement établi que les patrimoines professionnel et privé de l'entrepreneur sont expressément séparés. Ainsi, les créanciers professionnels ne vont pouvoir se payer que sur le patrimoine professionnel, sauf à ce que l'entrepreneur en ait décidé autrement.

Notez toutefois que l'administration fiscale et les organismes de recouvrement des cotisations et

contributions sociales vont pouvoir continuer à se payer sur l'ensemble du patrimoine de l'entrepreneur (professionnel et personnel) en cas de manœuvres frauduleuses ou d'inobservations graves et répétées des obligations fiscales et/ou sociales.

En outre, le paiement de l'impôt sur le revenu, des prélèvements sociaux ainsi que de la taxe foncière afférente aux immeubles utiles à l'activité professionnelle pourra être aussi recherché sur l'ensemble du patrimoine de l'entrepreneur, même en l'absence de fraude ou d'inobservations graves et répétées cette fois-ci.

Par ailleurs, l'entrepreneur individuel va pouvoir vendre, donner ou apporter en société l'intégralité de son patrimoine professionnel, sans procéder à la liquidation préalable de celui-ci.

#### La fin du statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée

Avec la mise en place du nouveau statut d'EI, le statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL) est amené à progressivement disparaître, étant précisé que

les EIRL existantes ne basculeront pas vers le nouveau statut (elles perdureront sous leur propre réglementation).

Ainsi, depuis le 15 février 2022, il n'est plus possible de créer de nouvelles EIRL. De même, à compter du 15 août 2022, en cas de décès de l'entrepreneur, les héritiers ne pourront plus reprendre le patrimoine affecté et ne pourront donc pas poursuivre l'activité au sein de l'EIRL. ■



À compter du 15 mai 2022, le nouveau statut unique d'entrepreneur individuel, qui a vu le jour en février 2022, va effectivement pouvoir s'appliquer.

\*Loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante

## PROTECTION DES CONSOMMATEURS

### Un cadre juridique modernisé

La réglementation permettant de protéger les consommateurs a dû être modernisée afin de prendre en compte les pratiques commerciales en lien avec les nouvelles technologies. Pour cela, des dispositions seront mises en place à partir du 28 mai 2022 : lesquelles ?

Plusieurs dispositions sont mises en place pour accompagner la protection des consommateurs à l'aune d'une utilisation toujours plus croissante des nouvelles technologies. Cela passe notamment par une communication toujours plus précise et transparente à destination des consommateurs.

#### Nouvelles dispositions, nouvelles sanctions

Au rang des nouveautés, citons tout d'abord une meilleure communication autour des annonces de réduction des prix par les professionnels. À titre d'exemple, ces derniers ont désormais l'obligation d'afficher le prix antérieur, à savoir le prix le plus bas au cours des 30 derniers jours précédant la réduction, sauf pour les produits périssables menacés d'une altération rapide.

De nouvelles pratiques sont par ailleurs ajoutées à la liste des

pratiques commerciales trompeuses, tels que :

- le non-respect des obligations concernant les annonces de réduction de prix ;
- l'absence d'information concernant la qualité du vendeur (professionnel ou particulier) sur une place de marché en ligne, les paramètres déterminant le classement des produits, les éléments permettant de garantir que les avis des consommateurs proviennent de personnes ayant vraiment acheté ou utilisé les produits ou services proposés ;
- le fait de garantir que ces avis ont bien été déposés par des consommateurs ayant acheté ou utilisé les produits ou services proposés sans l'avoir effectivement vérifié au préalable ;
- la diffusion de faux avis de consommateurs ou la modification de vrais avis, etc.

De nouvelles sanctions ont en outre été ajoutées ou renforcées pour pénaliser certaines pratiques comme :

- les manquements à l'obligation d'information sur l'existence et les modalités des garanties légales de conformité, des éventuelles garanties commerciales et le cas échéant du service après-vente (la sanction est de 15 000 € pour les personnes physiques et 75 000 € pour les personnes morales) ;



- les infractions de grande ampleur consistant à avoir recours à des pratiques commerciales déloyales, altérant fortement le comportement économique des consommateurs ainsi que ces mêmes infractions commises à l'échelle européenne ;

- les pratiques consistant à avoir recours de manière continue à des clauses abusives déséquilibrant les relations contractuelles, etc. ■

Les nouvelles technologies favorisent l'émergence de nouvelles pratiques commerciales contre lesquelles il est nécessaire de renforcer la protection les consommateurs.

\*Ordonnance n° 2021-1734 du 22 décembre 2021 transposant la directive 2019/2161 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 et relative à une meilleure application et une modernisation des règles de l'Union en matière de protection des consommateurs

# IMPÔT SUR LA FORTUNE IMMOBILIÈRE

## Comment déclarer et payer l'IFI ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) remplace l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). Si l'IFI et l'ISF sont similaires sur un certain nombre de points (notion de foyer fiscal, principe d'annualité, etc.), les modalités de déclaration et de paiement sont différentes.

Dans le cadre de l'ISF, les obligations en matière de déclaration et de paiement variaient selon le montant du patrimoine taxable, ce qui n'est pas le cas en matière d'IFI.

### Comment déclarer l'IFI ?

Dorénavant, dès lors que le montant du patrimoine taxable du contribuable est supérieur à 1,3 M€, l'IFI doit être déclaré en même temps que les revenus, tous les ans, au printemps.

Comme en matière d'impôt sur le revenu, la date limite de dépôt dépend du département de résidence et du mode déclaratif choisi (déclaration papier ou déclaration électronique).

Depuis 2019, la déclaration d'IFI doit impérativement être réalisée par voie électronique pour les personnes dont la résidence est équipée d'un accès à internet.

Les personnes qui ne disposent pas d'un tel accès, quant à elle, doivent déposer leur déclaration d'IFI sous format papier. Si elles sont déjà connues des services fiscaux en matière d'IFI, elles recevront directement à leur domicile le formulaire 2042-IFI à remplir. Sinon, elles peuvent le télécharger sur le site internet des impôts ou le récupérer auprès du centre des finances publiques.

Enfin, notez que depuis 2020, certaines personnes peuvent bénéficier du dispositif de la « déclaration automatique », ce qui les dispense de déposer leur déclaration d'IFI. En pratique, l'administration fiscale leur adresse une déclaration préremplie qu'elles doivent vérifier. Et si ce document est exact, il vaut déclaration d'IFI sans qu'aucune autre démarche ne soit requise.

### Comment payer l'IFI ?

Dès lors que le montant dû est supérieur à 300 €, l'IFI doit impérativement être réglé en ligne, directement sur le site des impôts, via l'espace particulier.

En revanche, si le montant dû est inférieur ou égal à 300 €, le paiement en ligne n'est qu'une possibilité : l'IFI pourra également être réglé par chèque, par carte

bancaire auprès d'un buraliste ou partenaire agréé par l'administration fiscale, ou en espèces.

L'IFI est à payer au plus tard le 15 septembre de chaque année, sur la base d'un avis d'imposition spécifique à l'IFI, pour les personnes qui règlent par chèque, carte bancaire auprès d'un buraliste, etc.

Quant aux personnes qui règlent leur impôt au moyen d'un paiement en ligne, la date limite est généralement fixée au 20 septembre de l'année d'imposition.

Pour finir, rappelons que l'administration fiscale a la possibilité de modifier ces dates limites de paiement. Il est donc impératif de bien vérifier les mentions portées sur l'avis d'imposition pour éviter tout paiement tardif. ■



L'impôt sur la fortune immobilière, parce qu'il concerne les personnes propriétaires d'un patrimoine conséquent, peut se révéler fort d'enjeux sur le plan financier.

## INDICATEURS

### INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Février 2022	108,94	+ 0,8 %	3,6 %
Janvier 2022	108,12	+ 0,3 %	+ 2,9 %
Décembre 2021	107,85	+ 0,2 %	+ 2,8 %
Novembre 2021	107,64	+ 0,4 %	+ 2,8 %

### INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 <sup>e</sup> trimestre 2021	1886	+ 6,86 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2021	1821	+ 3,88 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2021	1822	+ 2,94 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2020	1795	+ 1,47 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2020	1765	+ 1,09 %

### INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 <sup>e</sup> trimestre 2021	119,70	+ 3,46 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2021	118,41	+ 2,59 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2021	116,73	+ 0,43 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2020	115,79	- 0,32 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2020	115,70	+ 0,09 %

### INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 <sup>e</sup> trimestre 2021	117,61	+ 2,96 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2021	116,46	+ 1,86 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2021	114,87	- 0,57 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2020	114,06	- 1,19 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2020	114,23	- 0,54 %

### PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2022

#### PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2022 AU 31.12.2022

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
41 136 €	10 284 €	3 428 €	1 714 €	791 €	189 €	26 €

### TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
31 mars 2022	1,15 %
30 avril 2022	1,15 %
31 mai 2022	1,15 %

### BARÈME TITRES-RESTAURANT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

Exonération maximale de la participation patronale	Valeur du titre ouvrant droit à l'exonération maximale
5,69 €	Entre 9,48 € et 11,38 €

### INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2021	132,62	+ 1,61 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2021	131,67	+ 0,83 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2021	131,12	+ 0,42 %
1 <sup>er</sup> semestre 2021	130,52	+ 0,09 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2020	130,52	+ 0,20 %

### TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)

ANNÉE	TAUX
2 <sup>e</sup> semestre 2021	+ 0,27 %
1 <sup>er</sup> semestre 2021	+ 0,20 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2020	- 0,02 %
1 <sup>er</sup> semestre 2020	+ 0,20 %
2 <sup>e</sup> semestre 2019	+ 0,12 %

### MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2022	10,57 €	1 603,12 €
Montant du minimum garanti		
Date de d'effet	Montant	
01.10.2021	3,73 €	

### TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2022

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,13 %
Pour tous les autres cas	0,76 %

### INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Décembre 2021	119,7
Novembre 2021	119,5
Octobre 2021	119,1
Septembre 2021	118,6
Août 2021	118,5

### INDICE SYNTEC

Période	Taux
Février 202	2782
Janvier 2022	2775
Décembre 2021	2773
Novembre 2021	2769

# QUESTIONS/RÉPONSES



**Un particulier est détenteur d'un portefeuille de cryptomonnaies et décide d'en vendre une partie. À cette occasion, il réalise un gain intéressant qu'il doit soumettre à l'impôt sur le revenu (IR).**

**Renseignements pris, il s'est aperçu que ce gain doit être taxé au titre du prélèvement forfaitaire unique au taux de 30 %.**

**Après calcul, il remarque toutefois qu'une imposition au titre du barème progressif de l'IR lui serait plus favorable.**

**Peut-il renoncer à l'application du prélèvement forfaitaire unique et opter pour l'application du barème progressif de l'IR ?**

Non. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les gains occasionnels réalisés à l'occasion de la vente de cryptomonnaies par un particulier sont soumis à l'IR au titre du prélèvement forfaitaire unique au taux de 12,8 % auquel s'ajoutent

les prélèvements sociaux au taux de 17,2 %, soit une imposition globale au taux de 30 %.

Pour ce type de gain, il n'est pas aujourd'hui possible d'opter pour l'application du barème progressif.

Une situation qui devrait changer au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : à compter de cette date, en effet, les gains occasionnels liés à la vente de cryptomonnaies par des particuliers seront, en principe, taxés à l'IR au titre du prélèvement forfaitaire unique, sauf option expresse et irrévocable pour le barème progressif. ■

**Un couple, qui a acheté sa maison il y a plusieurs années, souhaite changer d'assurance emprunteur pour réaliser des économies en faisant jouer la concurrence.**

**Peut-il résilier son contrat librement ou doit-il attendre une date spécifiquement prévue au contrat ?**

Il peut librement résilier son contrat, mais seulement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Fin février 2022, une loi a été votée autorisant un consommateur à résilier à tout moment son contrat d'assurance emprunteur et simplifiant les modalités de résiliation (lettre ou autre support durable, déclaration faite au siège social, acte extrajudiciaire, tout autre moyen prévu par le contrat, etc.).

L'absence d'information à ce sujet est sanctionnée par

Ces nouvelles mesures s'appliqueront aux offres de prêt émises à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 et à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour les contrats d'assurance en cours d'exécution à cette date. ■

**Un salarié décide d'aller au restaurant avec ses amis le samedi pour fêter la validation de sa période d'essai, et compte payer une partie de son menu, plutôt coûteux, avec ses titres-restaurants.**

**Peut-il utiliser ses titres-restaurants le samedi ?**

Face aux conséquences économiques durables entraînées par la crise sanitaire, en particulier pour le secteur de la restauration, les mesures exceptionnelles relatives aux titres-restaurants sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022.

Ainsi, les salariés peuvent continuer d'utiliser leurs titres-restaurants jusqu'à 38 € maximum par jour, y compris les week-ends et jours fériés. ■

## BON À SAVOIR !

### RGPD ET FAILLES DE SÉCURITÉ

Pour identifier un accès frauduleux, une utilisation abusive de données personnelles ou encore déterminer l'origine d'un incident relatif aux données personnelles, les actions effectuées dans le système informatique doivent être enregistrées. Ce sont des données dites de « journalisation ».

**Quelles sont les précautions à prendre concernant les données collectées dans le cadre de cette journalisation ?**

Pour mémoire, le traitement de données personnelles (c'est-à-dire leur collecte, leur stockage, leur utilisation, etc.) est strictement encadré par le règlement général sur la protection des données (RGPD) afin de préserver les droits des personnes qu'elles concernent.

Dans ce cadre, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)\* rappelle aux responsables de traitement de données qu'il est nécessaire de mettre en place un dispositif spécifique visant à enregistrer :

- les activités des utilisateurs ;

- les anomalies et les événements liés à la sécurité des données personnelles traitées (accès frauduleux, utilisation abusive de données personnelles, etc.).

le cadre de ce dispositif de sécurité, appelées « données de journalisation », contiennent également des informations particulières (identifiants, équipement utilisé pour se connecter, etc.) nécessitant de prendre certaines précautions concernant, notamment, leur durée de conservation.

La Cnil précise, qu'en principe, la durée de conservation des données de journalisation doit être comprise entre six mois et un an. Cependant, certaines exceptions sont prévues. Ainsi :

- la durée de conservation peut être plus longue lorsque la spécificité du traitement le justifie (par exemple dans le cas de l'existence d'une obligation légale de conservation, d'une finalité particulière, etc.) ; dans ce cas, elle sera déterminée au cas par cas ;

- les traitements faisant l'objet d'un contrôle en interne peuvent permettre une conservation des données pendant trois ans maximum si le responsable justifie que cela est effectivement nécessaire.

Dans tous les cas, la mise en place d'un dispositif technique permettant de limiter les risques de détournement de ces données de journalisation est fortement conseillée. ■

Toutefois, les données collectées dans

\* Communiqué de presse de la Cnil du 18 novembre 2021

## BRÈVES

### RÉDUCTION D'IMPÔT « MADELIN » : 18 % OU 25 % ?

Les particuliers qui souscrivent au capital d'une société en réalisant des apports peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu appelée « réduction d'impôt Madelin », ou « IR-PME ».

Initialement, cette réduction d'impôt était égale à 18 % du montant versé, retenu dans la limite maximale de 50 000 € (pour les personnes seules) ou 100 000 € (pour les personnes mariées ou pacsées, et soumises à imposition commune).

A titre exceptionnel, ce taux est porté à 25 % pour les investissements réalisés :

- entre le 10 août 2020 et le 31 décembre 2020 ;

- entre le 9 mai 2021 et le 31 décembre 2021 ;

- entre le 18 mars 2022 et le 31 décembre 2022. ■

### LES CONDITIONS D'UTILISATION DU TERME « RECONDITIONNÉ »

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'utilisation du terme « reconditionné » par les vendeurs et distributeurs (y compris les e-commerçants) n'est possible que si les produits respectent certaines conditions : réalisation de tests pour s'assurer du bon fonctionnement de leurs fonctionnalités, respect des obligations de sécurité, réparation, suppression des données enregistrées, etc.

En outre, ces mentions ne sont pas cumulables avec les termes « état neuf », « comme neuf », etc., et l'expression « reconditionné en France » concerne uniquement les produits dont les tests et réparations ont été réalisés en France. ■

FIDSUD CDBA  
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

