



### IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Choix de l'implantation géographique = avantage fiscal ?

...Page 4



### ACTU SOCIALE

#### RECRUTEMENT

Contrat de sécurisation professionnelle : de nouvelles précisions ?

...Page 2



### ACTU JURIDIQUE

#### LOCAL COMMERCIAL

Envisager la convention d'occupation précaire

...Page 6



### ACTU FISCALE

#### IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Crédit d'impôt recherche : pour quoi ?

...Page 3



## SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Un point sur la promesse unilatérale de contrat de travail CSP : de nouvelles précisions ?
ACTU FISCALE page 3	Crédit d'impôt recherche : pour quoi ? Cadeaux d'affaires : quel coût fiscal pour l'entreprise ?
LE DOSSIER pages 4 et 5	Impôt sur les bénéfices : choix de l'implantation géographique = avantage fiscal ?
ACTU JURIDIQUE page 6	Local commercial : un bail dérogatoire : quel(s) intérêt(s) ? Envisager la convention d'occupation précaire
PATRIMOINE page 7	Transmission de titres : mettre en place un pacte Dutreil : sous quelles conditions ?
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Mise en place de l'intéressement
BRÈVES page 8	Baromètre « emploi et handicap » : libérer la parole Prolongation de la garantie de prêt France Num

## ÉDITO

Dans le cadre d'une création, d'une reprise ou d'une restructuration d'entreprise, de nombreux paramètres doivent être pris en compte.

Parmi eux, il en est un qui est souvent négligé, alors qu'il peut pourtant avoir un impact certain, notamment en termes de fiscalité : il s'agit du choix de l'implantation géographique de la structure.

Actuellement, de nombreuses zones « administratives » coexistent sur le territoire français (ZFU-TE, ZAFR, ZRR, BUD, etc.), dans lesquelles les entreprises peuvent, toutes conditions remplies, bénéficier de certains avantages fiscaux et sociaux : exonération totale ou partielle d'impôt sur les bénéfices, exonération de cotisation foncière des entreprises, de taxe foncière et/ou de cotisations sociales.

Parce que l'énumération de toutes ces zones et de tous les avantages qui y sont attachés serait bien trop longue et fastidieuse à la lecture, nous avons souhaité nous concentrer, dans le dossier central de ce nouveau numéro de votre magazine, sur les exonérations d'impôt sur les bénéfices attachées

à trois d'entre elles :

- la ZFU-TE (zone franche urbaine territoire entrepreneur),
- la ZRR (zone de revitalisation rurale),
- la ZAFR (zone d'aide à finalité régionale).

S'agissant de dispositifs complexes, mais qui présentent un intérêt loin d'être négligeable pour l'entreprise, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles pour sécuriser les conditions d'accès à ces avantages fiscaux.

Nous vous souhaitons une agréable lecture. ■



## RECRUTEMENT

### Un point sur la promesse unilatérale de contrat de travail

À l'issue d'un entretien dans le cadre d'un recrutement, il est possible de signer avec le candidat une promesse unilatérale de contrat de travail. Véritable engagement, il est nécessaire de se poser les bonnes questions avant de le signer. À quoi faut-il faire attention ?

Pour rappel, la promesse unilatérale de contrat de travail, ancienne promesse d'embauche, permet à l'employeur (le promettant) d'accorder à un candidat (le bénéficiaire) le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail. Cette promesse présente l'avantage de sécuriser l'accord donné oralement jusqu'au moment de la signature du contrat de travail. Cela peut notamment s'avérer intéressant si le candidat retenu est déjà en poste dans une autre entreprise.

#### Promesse unilatérale de contrat de travail : un engagement

Ce document, comme son nom l'indique, est un véritable contrat qui engage autant l'employeur que le candidat. Dès lors, l'employeur a tout intérêt à bien préparer ce document afin de ne pas se retrouver engagé avec un candidat qu'il hésiterait

finalement à recruter.

Pour commencer, il convient de faire la différence entre la promesse unilatérale de contrat de travail et l'offre de contrat de travail. En effet, l'offre de contrat de travail est une proposition qui n'émane que de l'employeur et qui n'engage l'employeur que lorsqu'elle est parvenue au destinataire. Autrement dit, l'employeur peut plus facilement revenir sur sa décision tant que l'offre n'est pas parvenue au candidat. À l'inverse, la promesse unilatérale de contrat de travail engage l'employeur dès sa signature.

Notez que la rupture à l'initiative de l'employeur pourrait, le cas échéant, s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire en un licenciement nul, en fonction du motif de cette rupture. Dans le cas d'une rupture à l'initiative du candidat, ce dernier pourrait se voir condamner à verser des dommages et intérêts à l'employeur. S'agissant d'un contrat, les parties peuvent tout à fait décider d'y mettre fin d'un commun accord.

Bien évidemment, il peut arriver que tous les détails ne soient pas encore réglés à ce stade du recrutement. Ainsi, pour qu'une promesse

unilatérale de contrat de travail soit valide, il suffit juste qu'elle contienne les éléments essentiels du contrat de travail, comme le salaire, la nature de l'emploi ou encore la date d'entrée en fonction.

Toutefois, si des pourparlers sont toujours en cours sur la rémunération variable par exemple, le document signé par l'employeur et le candidat ne sera pas considéré comme une promesse unilatérale de contrat de travail, quand bien même le salaire fixe y serait mentionné et aurait fait l'objet d'un accord, dès lors que l'avenant relatif à la rémunération variable n'a pas été signé\*. ■



Rédiger et signer une promesse unilatérale de contrat de travail avec un candidat peut avoir de lourdes conséquences, notamment si l'employeur décide de la rompre de manière unilatérale. Il convient donc de bien la préparer et de trouver un accord clair avec le candidat sur les éléments essentiels du contrat de travail.

\*Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 13 avril 2022, n° 20-22454

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

### Contrat de sécurisation professionnelle : de nouvelles précisions ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif qui a pour vocation de limiter les conséquences sociales de certains licenciements économiques. Cet outil a récemment fait l'objet de précisions. À quels niveaux ?

Pour rappel, en cas de licenciement économique, certains salariés peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) afin d'être accompagnés dans leur reconversion professionnelle. Notez que ce contrat a été mis en place par une convention de 2015, qui a récemment été prorogée jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour pouvoir en bénéficier, les salariés directement visés par ce type de licenciement, doivent :

- soit travailler dans une entreprise d'au moins 1 000 salariés ;
- soit travailler dans une entreprise concernée par une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, et ce peu importe le nombre de salariés dans l'entreprise.

Au-delà de cette condition liée à l'entreprise elle-même, les salariés :

- doivent être éligibles à l'allocation chômage ;
- ne doivent pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- doivent résider en France (étant précisé que des dispositions spécifiques s'appliquent à Mayotte) ;
- doivent être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi.

#### Des précisions concernant les modalités d'indemnisation

Des précisions viennent d'être apportées concernant les modalités d'indemnisation\*, notamment au regard de la réforme de l'assurance chômage. Elles vont principalement concerner :

- la durée minimale d'affiliation pour les salariés de moins de 53 ans à la date de fin de leur contrat de travail, qui reste fixée à 4 mois (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) au cours des 24 derniers mois, et au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail ;
- les congés de paternité, d'adoption et de proche

aidant, qui peuvent désormais être pris en compte pour prolonger exceptionnellement la durée du CSP qui est, normalement, de 12 mois ;

- l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), dont les nouvelles modalités de calcul sont applicables aux licenciements économiques dont la procédure a été engagée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ; etc. ■



Les conditions pour pouvoir bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont précisées pour les licenciements économiques dont la procédure a été engagée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle, la prise en compte des congés de paternité, etc.

\*Circulaire de l'Unedic du 28 février 2022, n° 2022-04

# IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

## Crédit d'impôt recherche : pour quoi ?

Les entreprises qui exercent une activité commerciale, industrielle, artisanale ou agricole peuvent bénéficier du crédit d'impôt recherche (CIR), toutes conditions remplies, quel que soit leur régime fiscal, sous réserve d'imposition selon un régime réel.

Le crédit d'impôt recherche vise à soutenir et encourager l'innovation des entreprises. Le bénéfice de cet avantage fiscal, dont le montant varie selon l'implantation géographique de l'entreprise et la nature et le montant des dépenses éligibles, suppose nécessairement que soient engagées des « dépenses de recherche ou d'innovation ».

Ces dépenses doivent présenter un réel caractère de nouveauté ou d'amélioration substantielle de produits ou procédés existants : sont définies comme telles les activités de recherche fondamentale, les activités de recherche appliquée et les activités de développement expérimental.

Pour mémoire, la « recherche fondamentale » consiste en des travaux expérimentaux ou théoriques engagés principalement en vue d'acquies de nouvelles connaissances sur des fondements, des phénomènes ou des faits observables, sans envisager une utilisation ou une application spécifique.

Les activités de recherche appliquée sont celles qui tendent

à discerner les applications envisageables d'une recherche fondamentale, ou à trouver des solutions nouvelles permettant à l'entreprise d'atteindre un objectif déterminé à l'avance.

Enfin, les activités de développement expérimental sont celles qui sont effectuées au moyen de prototypes ou d'installations pilotes, dans le but de réunir toutes les informations nécessaires pour fournir les éléments techniques des décisions en vue de la production de nouveaux matériaux, dispositifs, produits, procédés, systèmes, services, ou en vue de leur amélioration substantielle.

### Quid des dépenses de sous-traitance ?

Dans le cadre des dépenses de recherche pour lesquelles elle demande à bénéficier du CIR, une entreprise peut faire appel à un sous-traitant pour réaliser certaines opérations nécessaires à ses travaux de recherche.

Une question se pose alors : l'entreprise peut-elle inclure ces dépenses de sous-traitance dans sa demande de crédit d'impôt ?

À plusieurs reprises\*, le juge de l'impôt a été saisi de cette question et, à chaque fois, sa réponse est identique : lorsqu'une entreprise confie à un sous-traitant l'exécution

de prestations nécessaires à la réalisation d'opérations de recherche qu'elle mène, les dépenses correspondantes peuvent, sous conditions, être prises en compte pour la détermination du montant de son crédit d'impôt recherche.

Le fait que les opérations sous-traitées, prises isolément, ne constituent pas des travaux de recherche est sans incidence.

À toutes fins utiles, précisons que les entreprises qui le souhaitent peuvent obtenir l'avis de l'administration fiscale, en amont, par l'intermédiaire du « rescrit CIR ». Concrètement, il s'agira de demander à l'administration de se prononcer, par écrit, sur la régularité de l'opération envisagée et l'éligibilité au crédit d'impôt des dépenses correspondantes. ■



Les dépenses de recherche (appliquée, fondamentale ou expérimentale) engagées par les entreprises peuvent, toutes conditions remplies, ouvrir droit au bénéfice du crédit d'impôt recherche.

\*Arrêt du Conseil d'État du 22 juillet 2020, n° 428127, arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 19 avril 2022, n° 20BX02879

# RELATIONS COMMERCIALES

## Cadeaux d'affaires : quel coût fiscal pour l'entreprise ?

La pratique des cadeaux d'affaires, répandue dans le monde professionnel, est strictement encadrée pour éviter toute situation tancieuse, voire interdite (corruption, trafic d'influence, etc.). Mais au-delà de cet encadrement juridique se pose la question de l'impact fiscal de ce type de libéralité : la charge correspondante est-elle déductible du résultat imposable de l'entreprise qui consent le cadeau ? Et si l'entreprise achète les cadeaux qu'elle offre par la suite, peut-elle récupérer la TVA qu'elle a elle-même payée à son fournisseur ?

### Concernant l'impôt sur les bénéfices

Dès lors que les cadeaux offerts relèvent d'une « gestion normale » de l'entreprise, les dépenses correspondantes sont déductibles de son résultat imposable (et ce que l'entreprise soit soumise à l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux ou à l'impôt sur les sociétés). Plus simplement, le cadeau doit être fait dans l'intérêt de l'entreprise (fidélisation de clients, pérennisation de débouchés commerciaux, etc.).

Tel n'est pas le cas des cadeaux offerts dans l'intérêt exclusif d'une personne qui n'entretient aucune relation avec l'entreprise et son activité, ou de ceux réalisés en

contravention avec une disposition légale ou réglementaire.

Au regard de l'impôt sur les bénéfices, la valeur du cadeau est sans incidence sur le caractère déductible de la dépense, à condition toutefois qu'elle ne soit pas excessive. Une appréciation qui sera faite au cas par cas par l'administration fiscale et, le cas échéant, par le juge de l'impôt, en fonction des usages de l'entreprise, de son activité, de sa taille, de son niveau de chiffre d'affaires, etc.

Précisons tout de même que si le montant total des cadeaux dépasse 3 000 € sur l'exercice, ils devront être mentionnés sur le relevé des frais généraux (formulaire n° 2067-SD) joint à la déclaration de résultats, sauf s'il s'agit de présents spécialement conçus pour la publicité dont la valeur unitaire ne dépasse pas 73 € TTC par bénéficiaire.

### Concernant la TVA

En principe, les cadeaux d'affaires ne permettant pas à l'entreprise de réaliser du chiffre d'affaires imposable à la TVA, elle ne pourra pas récupérer la TVA qu'elle a elle-même payée à ses fournisseurs pour l'achat des biens qu'elle envisage d'offrir.

Mais comme souvent en matière fiscale, il existe une exception à ce principe. Ainsi, la TVA qui grève les

cadeaux d'affaires pourra être récupérée par l'entreprise dès lors que la valeur unitaire du cadeau n'excède pas 73 € TTC par an et par bénéficiaire.

En cas de contrôle, l'entreprise devra donc être en mesure de prouver la valeur unitaire du cadeau attribué chaque année par bénéficiaire, ce qui implique de conserver et de fournir les factures d'achat, ainsi que la liste nominative des bénéficiaires et le montant des cadeaux. ■



Les dépenses correspondant aux cadeaux d'affaires sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise dès lors qu'elles relèvent d'une « gestion normale » et qu'elles ne sont pas excessives. La TVA pourra également être récupérée, à la condition toutefois que la valeur unitaire du cadeau n'excède pas 73 € TTC par an et par bénéficiaire.



## CHOIX DE L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE = AVANTAGE FISCAL ?

Au moment de créer ou de reprendre une entreprise, de nombreux paramètres doivent être pris en compte. À cette occasion, la localisation géographique est à étudier sous le prisme des avantages fiscaux qu'elle peut procurer. En fonction de la localisation de l'entreprise, en effet, il est possible de bénéficier d'exonérations totales ou partielles d'impôt sur les bénéfices. Focus sur 3 des zones les plus fréquemment rencontrées : la ZFU-TE (zone franche urbaine territoire entrepreneur), la ZRR (zone de revitalisation rurale) et la ZAFR (zone d'aide à finalité régionale).

## ZFU-TE : zone franche urbaine territoire entrepreneur

Jusqu'au 31 décembre 2023, les entreprises qui font le choix de s'implanter en ZFU-TE (zone franche urbaine territoire entrepreneur) peuvent bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 5 ans (décomptée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui marque leur début d'activité).

Puis, à la suite de cette période d'exonération totale, elles bénéficieront encore d'une exonération partielle, pendant 3 ans, ce qui porte la durée totale du régime de faveur à 8 ans.

Notez que l'exonération partielle prend, en réalité, la forme d'un abattement appliqué aux bénéfices soumis à l'impôt, fixé à 60 % pour la 1<sup>re</sup> année, 40 % pour la 2<sup>e</sup> année et 20 % pour la 3<sup>e</sup> et dernière année.

Ce régime d'exonération concerne principalement les entreprises qui se créent en ZFU-TE, mais pas seulement.

Sont également éligibles, toutes conditions remplies, les entreprises issues d'un transfert d'activité, ainsi que celles issues d'une concentration, d'une restructuration ou d'une reprise d'activité si l'activité précédemment exercée était déjà placée sous le régime de faveur lié à l'implantation en ZFU-TE : dans ce cas, l'entreprise nouvellement implantée pourra bénéficier d'une exonération d'impôt sur les bénéfices pour le temps restant.

Comme pour tout avantage fiscal, l'entreprise, quels que soient sa forme ou son régime d'imposition, doit remplir de nombreuses conditions cumulatives. Ainsi :

- elle doit employer moins de 50 salariés et avoir réalisé un chiffre d'affaires qui n'excède pas 10 M€ au cours de l'exercice, ou avoir un total de bilan qui n'excède pas 10 M€ ;
- si l'entreprise est constituée sous forme de société, son capital ou ses droits de vote ne doivent pas être détenus pour 25 % ou plus par une ou plusieurs sociétés employant plus de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires (CA) annuel hors taxes est supérieur à 50 M€, ou dont le total de bilan annuel est supérieur à 43 M€ ;
- elle doit respecter le plafonnement applicable en matière de réglementation européenne sur les aides de minimis. En conséquence, le total des avantages fiscaux dont pourra bénéficier l'entreprise sera limité à 200 000 € sur une période glissante de 3 ans ;
- elle doit exercer une activité commerciale, industrielle, artisanale ou professionnelle non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation et de celles qui sont exclues par la loi telles que la construction automobile ou navale, la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, la sidérurgie, le transport routier de marchandises ;
- elle doit s'implanter dans une commune située en ZFU-TE, c'est-à-dire qu'elle doit disposer dans cette zone de moyens matériels ou humains lui permettant de dégager des bénéfices, et qu'elle doit exercer une activité effective à l'intérieur de la zone.

Toutefois, certaines entreprises peuvent exercer une activité non sédentaire pour tout ou partie hors zone.

Pour mémoire, on parle d'activité « non sédentaire » pour désigner les activités dont l'exercice s'effectue en grande partie à l'extérieur des locaux professionnels, soit celles, en pratique, dont l'activité s'exerce principalement voire exclusivement chez les clients ou patients, ou dans les espaces publics, le bureau implanté en zone pouvant n'avoir qu'une fonction administrative (par exemple les médecins ou les infirmiers).

Dans cette hypothèse, ces entreprises non sédentaires sont considérées comme implantées en ZFU-TE, et peuvent donc bénéficier de l'exonération d'impôt sur la totalité de leur bénéfice si elles emploient au moins 1 salarié sédentaire à temps plein (ou équivalent) qui doit exercer ses fonctions dans les locaux (situés en zone) affectés à l'activité ou si elles réalisent au moins 25 % de leur CA auprès de clients eux-mêmes situés en ZFU-TE.

Par ailleurs, notez que :

- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'entreprise doit respecter une clause d'emploi ou une clause d'embauche, c'est-à-dire :  
o qu'au moins 50 % de ses salariés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois doivent résider dans une ZFU-TE ou dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU-TE ;  
o OU qu'au moins 50 % des salariés embauchés en CDI ou CDD d'au moins 12 mois depuis l'implantation de l'entreprise en ZFU-TE doivent résider dans une ZFU-TE ou dans un QPV de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU-TE ;
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un contrat de ville doit exister au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'implantation. Pour mémoire, on parle de « contrat de ville » pour désigner un contrat conclu à l'échelle intercommunale entre l'État et ses établissements publics d'une part, et les communes et les établissements publics de coopération intercommunale d'autre part, qui est destiné à favoriser la mise en œuvre de la politique de la ville.

Ces exonérations s'appliquent aux bénéfices réalisés au titre d'un exercice ou d'une année d'imposition qui sont régulièrement déclarés, après imputation des déficits. Notez que certains produits sont toutefois à exclure des bénéfices pris en compte.

Tel est le cas, par exemple, des produits qui sont tirés des droits de la propriété industrielle lorsque ces droits n'ont pas leur origine dans l'activité exercée au sein de la ZFU.

Si l'entreprise n'exerce qu'une partie de son activité en ZFU-TE (l'autre partie étant exercée hors zone), un prorata sera établi entre le CA en zone et le CA hors zone afin de déterminer la part exonérée.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le bénéfice exonéré ne peut pas excéder 50 000 € par période de 12 mois. Ce plafond peut être majoré de 5 000 € supplémentaires par nouveau salarié embauché, sous réserve de respecter certaines conditions :

- le salarié doit avoir été embauché pour 6 mois au minimum, à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- le salarié doit résider dans l'un des QPV ou dans une ZFU-TE.

Il est possible, pour une même entreprise, de bénéficier de plusieurs régimes d'exonération d'impôt sur les bénéfices. Dans ce cas, elle devra toutefois faire un choix, les différents régimes n'étant pas cumulables les uns avec les autres. Si elle souhaite bénéficier de celui qui résulte de son implantation en ZFU-TE, elle devra exercer une option expresse et irrévocable dans les 6 mois de son début d'activité.

## ZRR : zone de revitalisation rurale

Jusqu'au 31 décembre 2023, là encore, les entreprises qui font le choix de s'implanter en ZRR (zone de revitalisation rurale) peuvent bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 5 ans (décomptée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui marque leur début d'activité).

Puis, à la suite de cette période d'exonération totale, elles bénéficieront encore d'une exonération partielle, pendant 3 ans, ce qui porte là aussi la durée totale du régime de faveur à 8 ans.

À l'instar du régime de faveur applicable aux entreprises situées en ZFU-TE, l'exonération partielle prend la forme d'un abattement appliqué aux bénéfices soumis à l'impôt, fixé cette fois à 75 % pour la 1<sup>re</sup> année, 50 % pour la 2<sup>e</sup> année et 25 % pour la 3<sup>e</sup> et dernière année.

Ce dispositif de faveur est réservé aux entreprises soumises, de plein droit ou sur option, à un régime réel d'imposition, qui se créent ou qui reprennent une activité existante.

Les modalités de la reprise (location-gérance, acquisition, etc.) et les modifications éventuelles dans l'activité précédemment exercée (changement dans l'organisation, transfert géographique, etc.) sont, en principe, sans incidence.

Précisons également que les entreprises créées à l'occasion d'opérations de restructuration (fusion, filialisation, etc.) peuvent également, en principe, bénéficier de ce dispositif, sous réserve toutefois de certaines restrictions.

Pour rappel, l'administration fiscale considère qu'il y a « restructuration d'activité existante » lorsque :

- la nouvelle entreprise, issue de la restructuration, reprend à son compte les moyens d'exploitation de l'ancienne (clientèle, locaux, matériels, salariés, etc.) ;
- la nouvelle entreprise et l'entreprise préexistante entretiennent des liens privilégiés ;
- l'activité exercée par la nouvelle entreprise est identique, au moins partiellement, à celle exercée par l'entreprise préexistante.

Certaines opérations de création, reprise ou restructuration d'entreprises conduisant à une implantation en ZRR ne permettent pas de bénéficier de l'avantage fiscal. Tel est le cas, par exemple, des opérations de transfert d'activité en ZRR pour lesquelles l'entreprise a déjà bénéficié d'un avantage fiscal lié à une implantation en zone d'aide à finalité régionale, en zone de restructuration de la défense, etc., dans les 5 années précédant le transfert.

Là encore, l'entreprise qui souhaite bénéficier de l'exonération d'impôt sur les bénéfices devra respecter certaines conditions cumulatives :

- si elle est constituée sous forme de société, son capital ne doit pas être détenu pour plus de 50 %, directement ou indirectement, par d'autres sociétés ;
- elle exerce une activité dite « éligible », à savoir une activité commerciale, industrielle, artisanale ou professionnelle, à l'exclusion des activités bancaires, financières et d'assurance, des activités de pêche maritime et des activités de gestion ou location d'immeuble, à l'exception des activités de location meublée qui s'accompagnent de prestations para-hôtelières (petit-déjeuner, entretien et fourniture de linge, entretien des chambres au quotidien, etc.) ;
- elle n'est pas créée dans le cadre d'une extension d'activité préexistante ;
- elle respecte le plafonnement applicable en matière de réglementation européenne sur les aides de minimis ;



- elle doit employer moins de 11 salariés ;
- elle est implantée exclusivement en ZRR, c'est-à-dire que l'ensemble de son activité, son siège social et ses moyens d'exploitation matériels et humains sont situés dans la zone.

Certaines activités non sédentaires peuvent être considérées comme étant implantées exclusivement en ZRR et peuvent donc bénéficier du régime de faveur, si 25 % au plus de leur CA est réalisé hors zone, donc si 75 % au moins de leur CA est réalisé dans la ZRR.

Si l'activité hors zone représente plus de 25 % du CA, le bénéfice de l'entreprise sera soumis à l'IS ou l'IR dans les conditions de droit commun à proportion de son CA réalisé hors zone.

Si l'entreprise peut potentiellement bénéficier de plusieurs régimes d'exonération d'impôt sur les bénéfices, mais qu'elle souhaite bénéficier de celui qui résulte de son implantation en ZRR, elle devra exercer une option expresse et irrévocable en ce sens dans les 6 mois de son début d'activité.

### ZAFR : zone d'aide à finalité régionale

Sous réserve du respect de toutes les conditions requises, les entreprises nouvelles, soumises de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition, qui sont créées dans les zones d'aide à finalité régionale (ZAFR) jusqu'au 31 décembre 2023, bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur les bénéfices dès le mois de leur création et jusqu'à la fin du 23<sup>e</sup> mois suivant.

Puis, à la suite de cette période d'exonération totale, elles bénéficieront encore d'une exonération partielle, pendant 3 ans, prenant la forme d'un abattement appliqué aux

bénéfices soumis à l'impôt, fixé à 75 % pour la 1<sup>ère</sup> année, 50 % pour la 2<sup>e</sup> année et 25 % pour la 3<sup>e</sup> et dernière année.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit exercer une activité « nouvelle ». Sont donc exclues du régime de faveur :

- les entreprises issues d'une concentration ou d'une restructuration d'activités préexistantes (fusion, scission, apport partiel d'actifs, filialisation, etc.) ;
- les entreprises issues d'une extension d'activité préexistante ;
- les entreprises reprenant une activité préexistante (location-gérance, acquisition, transfert, etc.).

En outre, elle devra respecter les conditions suivantes :

- si elle est constituée sous forme de société, son capital ne doit pas être détenu pour plus de 50 %, directement ou indirectement, par d'autres sociétés ;
- elle respecte le plafonnement applicable en matière de réglementation européenne sur les aides de minimis ;
- elle exerce une activité dite « éligible », à savoir une activité commerciale, industrielle ou artisanale, à l'exclusion des activités bancaires, financières et d'assurance, des activités de gestion ou de location d'immeuble (sauf les gérants d'affaires) et des activités de pêche maritime ;
- elle est implantée exclusivement en ZAFR, c'est-à-dire que l'ensemble de son activité, son siège social et ses moyens d'exploitation matériels et humains sont situés dans la zone.

Certaines activités non sédentaires (par exemple celles relevant du secteur du bâtiment) peuvent être considérées

comme étant implantées exclusivement en ZAFR, et donc peuvent bénéficier du régime de faveur, si 15 % au plus de leur CA est réalisé hors zone, donc si 85 % au moins de leur CA est réalisé dans la ZAFR. Si l'activité hors zone représente plus de 15 % du CA, le bénéfice de l'entreprise sera soumis à l'IS ou l'IR dans les conditions de droit commun à proportion de son CA réalisé hors zone.

Pour finir, bien que la liste des activités éligibles ne mentionne pas les activités libérales et non commerciales, précisons que les sociétés imposables à l'IS pourront bénéficier du régime de faveur pour l'exercice d'une activité non commerciale, à condition d'employer au moins 3 salariés, en CDI ou sous couvert d'un contrat d'une durée de 6 mois au moins, à la clôture du 1<sup>er</sup> exercice de création et à la clôture de chacun des exercices suivants. ■

**Le choix du lieu d'implantation d'une activité n'est pas neutre, notamment sur le plan fiscal, puisqu'en fonction de sa localisation géographique, l'entreprise pourra bénéficier, parfois pendant plusieurs années, d'exonérations totales ou partielles d'impôt sur les bénéfices.**



## LOCAL COMMERCIAL

### Envisager un bail dérogatoire : quel(s) intérêt(s) ?

Très souvent, un entrepreneur qui cherche à louer un local pour exploiter son activité professionnelle va conclure un bail soumis au statut des baux commerciaux. Ce type de bail est très encadré et laisse peu de liberté aux parties. Pour plus de souplesse, il peut être opportun de conclure un « bail dérogatoire »...

Le bail dérogatoire est un contrat écrit, dérogeant aux règles applicables aux baux commerciaux, qui porte sur la location de locaux utilisés pour l'exploitation d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal. L'avantage du bail dérogatoire est double : il permet au locataire de tester son activité sans pour autant s'engager sur une longue durée avec un bailleur. Quant au bailleur, ce type de contrat présente l'avantage d'avoir un locataire qui ne bénéficiera pas, à la fin du bail, d'un droit au renouvellement de son contrat de location et d'une éventuelle indemnité d'éviction à défaut.

#### Bail dérogatoire : 3 conditions à remplir

Pour que le bail dérogatoire soit valable, trois conditions doivent être remplies. La première est que le bail ne

dépasse pas trois ans. Un même bailleur et un même locataire peuvent signer plusieurs baux, à condition que la durée totale de ces baux soit inférieure à trois ans.

La deuxième condition est que le bailleur et le locataire manifestent clairement leur intention de ne pas être soumis au statut des baux commerciaux, avec l'insertion d'une clause mentionnant expressément cette volonté dans le contrat.

Quant à la troisième condition, elle impose que le bail soit conclu lors de l'entrée du locataire dans les lieux. Si ces trois conditions ne sont pas réunies, le bail dérogatoire peut être requalifié en bail commercial.

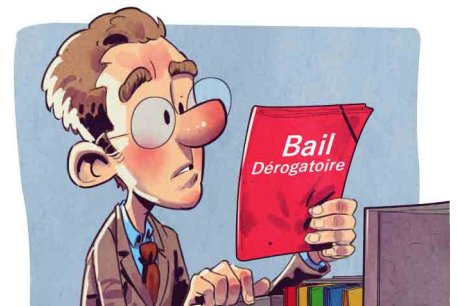
Par ailleurs, le bail dérogatoire va fixer un loyer dont le montant, à la différence du bail commercial, n'est pas plafonné. Il donne également lieu à l'établissement d'un état des lieux d'entrée et d'un état des lieux de sortie, à l'amiable, joint au contrat de location. Si les parties ne s'entendent pas sur l'état des lieux, celui-ci est établi par un huissier de justice, sur l'initiative de la partie la plus diligente. Les frais sont alors partagés par moitié entre le bailleur et le locataire.

À la fin du bail dérogatoire, plusieurs situations peuvent survenir :

- si le bail a été conclu pour une durée inférieure à trois ans, il est possible d'en signer un nouveau, sous réserve que la durée totale des baux dérogatoires successifs (conclus entre un même bailleur et un même locataire) ne dépasse pas la limite de trois ans ;

- si le bailleur s'oppose au maintien du locataire dans les lieux, il a un mois, à compter de la fin du bail dérogatoire, pour en informer son locataire ;

- le bail dérogatoire peut se transformer en bail commercial, soit d'un commun accord, soit tacitement. ■



Pour éviter de conclure un bail commercial et bénéficier de plus de souplesse juridique, il est possible de conclure un bail dérogatoire, dont la durée ne peut excéder 3 ans. Les collaborateurs du cabinet sont à votre disposition pour déterminer avec vous l'opportunité ou non d'y recourir.

## LOCAL COMMERCIAL

### Envisager la convention d'occupation précaire

Outre le bail commercial et le bail dérogatoire, un entrepreneur peut conclure un autre type de contrat pour louer un local commercial : il s'agit d'une convention d'occupation précaire. Quelle est la particularité de ce type de contrat ?

En attendant qu'une expropriation, qu'une démolition ou encore qu'une préemption d'un local soit effective, le propriétaire de celui-ci peut conclure une convention d'occupation précaire avec un locataire.

Celle-ci peut lui permettre de limiter la perte financière liée à la vacance du local le temps de la procédure en cours.

Cette convention est un contrat obligatoirement écrit dont la validité est conditionnée au respect de plusieurs conditions.

#### Les conditions de validité de la convention d'occupation précaire

La première condition impose que l'occupation du local soit précaire : cela signifie qu'elle peut s'arrêter à tout moment. Notez que la précarité doit exister au moment de la signature. Par exemple, la décision d'expropriation

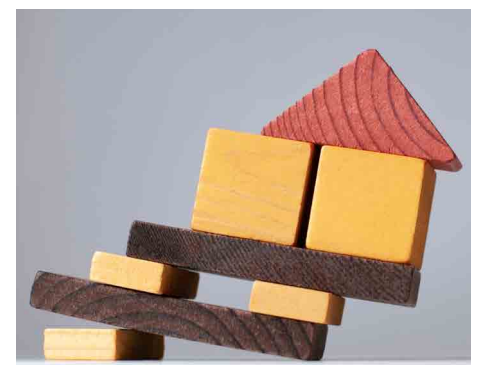
doit être déjà prise, même si la procédure n'est pas encore arrivée à son terme.

Ensuite, la fin de l'occupation précaire doit dépendre d'un événement extérieur aux parties. Par exemple, l'effectivité de l'expropriation du local, qui mettrait fin à sa disponibilité.

La troisième condition veut que la convention donne lieu au paiement d'une « redevance » modique et non pas d'un loyer. Si le montant de la redevance est équivalent au montant d'un loyer, le juge pourra requalifier le contrat en bail commercial.

Le régime de la convention d'occupation précaire est dérogatoire aux statuts des baux commerciaux. Seules les règles générales prévues par le Code civil s'appliquent, ce qui, en pratique, peut s'avérer insuffisant. Les parties ont donc tout intérêt à organiser de façon plus précise leurs relations contractuelles, surtout si l'occupation des lieux est amenée à durer (répartition des charges, possibilité de sous-location ou non du local, etc.).

Il est également important d'anticiper la fin du contrat. En général, il est inséré une clause prévoyant que l'occupant doit quitter les lieux dès la notification de la survenance de l'évènement attendu. La convention d'occupation précaire peut prendre fin sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de préavis. Mais, si un tel délai a été contractuellement



prévu, il faut bien évidemment le respecter.

Au terme de la convention d'occupation précaire, l'occupant ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement, comme dans un bail commercial, et n'a pas non plus droit au versement d'une indemnité d'éviction.

Notez que la pratique évoque parfois la convention d'occupation précaire comme d'un « bail précaire », qu'il ne faut pas confondre avec le « bail dérogatoire ». ■

Une convention d'occupation précaire peut être envisagée pour un local affecté, par exemple, par une procédure d'expropriation, permettant ainsi à son occupant d'exercer son activité sans avoir à conclure de bail commercial.

# TRANSMISSION DE TITRES

## Mettre en place un pacte Dutreil : sous quelles conditions ?

Dans le cadre d'une transmission de titres de société, notamment par donation, il est possible de bénéficier d'une exonération de droits d'enregistrement à concurrence des 3/4 de la valeur des titres en question (sans limitation de montant) : c'est ce que l'on appelle le « pacte Dutreil ». Dans le cadre de ce dispositif donc, seuls 25 % de la valeur des parts ou actions sera soumise aux droits de mutation. Mais encore faut-il pour cela remplir certaines conditions. Lesquelles ?

Parmi les conditions à remplir, il est prévu que deux engagements de conservation des titres doivent être conclus : un engagement collectif et un engagement individuel.

L'engagement collectif, d'une durée minimale de 2 ans, pris par le donateur avec d'autres associés, doit être en cours au jour de la transmission. Cet engagement doit porter sur au moins 17 % des droits financiers et 34 % des droits de vote pour les entreprises non cotées (10 % et 20 % pour les sociétés cotées), ce pourcentage devant être respecté tout au long de la durée de l'engagement collectif de conservation.

Cet engagement collectif peut être « réputé acquis » lorsque les titres sont détenus depuis au moins 2 ans par une même personne physique ou son conjoint, que les seuils de détention sont atteints, et que l'un

des détenteurs exerce effectivement dans la société son activité professionnelle principale ou une fonction de direction si la société est soumise à l'impôt sur les sociétés (IS), et ce depuis au moins 2 ans.

En plus d'un engagement collectif de conservation, chacun des bénéficiaires de la transmission doit prendre l'engagement de conserver les parts ou actions transmises pendant une durée de 4 ans, qui court à compter de l'expiration de l'engagement collectif de conservation des parts (ou de la date de l'acte qui constate l'engagement individuel lorsque l'engagement collectif est réputé acquis).

### Une société opérationnelle

La société (ou l'entreprise) dont les titres font l'objet des engagements de conservation doit principalement exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale : on parle alors de « société opérationnelle ».

Notez que les sociétés holdings dites « animatrices », c'est-à-dire celles qui gèrent un portefeuille de participations mais dont l'activité principale consiste à participer de façon active à la conduite de la politique de leurs groupes de sociétés et aux contrôles de leurs filiales

opérationnelles, sont elles-mêmes assimilables à des « sociétés opérationnelles ».

Pour autant, il n'est pas nécessaire que la holding dont les titres sont transmis conserve son rôle d'animatrice du groupe jusqu'à l'expiration du délai légal de conservation des titres, comme l'a rappelé le juge de l'impôt dans une récente affaire\*. Pour lui, en effet, si la condition tenant au caractère animateur de la holding doit être remplie au moment de la transmission des titres, la loi n'impose en rien le maintien de cette fonction d'animation de groupe jusqu'au terme de l'engagement de conservation.



**Le pacte Dutreil permet, à l'occasion de la donation de titres de société, de bénéficier d'une exonération de droits d'enregistrement à concurrence des 3/4 de la valeur des titres transmis, toutes conditions par ailleurs remplies.**

\*Arrêt de la Cour de cassation du 25 mai 2022, chambre commerciale, n° 19-25513

## INDICATEURS

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

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Avril 2022	110,7	+ 0,4 %	+ 4,8 %
Mars 2022	110,49	+ 1,4 %	+ 4,5 %
Février 2022	108,94	+ 0,8 %	+ 3,6 %
Janvier 2022	108,12	+ 0,3 %	+ 2,9 %

### INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2021	1886	+ 5,07 %
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 %

### INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2021	118,59	+ 2,42 %
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 %

### INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2021	118,97	+ 4,30 %
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 %

### 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
1 <sup>er</sup> trimestre 2021	133,93	+ 2,48 %
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 %

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

ANNEE	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
01.05.2022	10,85 €	1 645,58 €
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
Mars 2022	123,3
Février 2022	122,2
Janvier 2022	121,4
Décembre 2021	119,7
Novembre 2021	119,5

### INDICE SYNTEC

Période	Taux
Avril 2022	2798
Mars 2022	2799
Février 2022	2782
Janvier 2022	2775

# QUESTIONS/RÉPONSES



**Un vérificateur contrôle une entreprise et, à cette occasion, prend connaissance, avec l'accord du dirigeant, de plusieurs documents parmi lesquels une consultation juridique « confidentielle » d'un avocat.**

**Une consultation dont il va d'ailleurs se servir pour fonder le redressement fiscal.**

**Ce que l'entreprise conteste, s'agissant, selon elle, d'une violation du secret professionnel.**

**À tort ou à raison ?**

À tort.

Contrairement à son avocat, l'entreprise n'est pas tenue par le secret professionnel.

Elle ne peut donc pas s'en prévaloir pour obtenir l'annulation du redressement fiscal, et ce d'autant plus qu'elle a elle-même remis ce document au vérificateur pendant le contrôle et qu'elle ne s'est pas expressément opposée à son utilisation. ■

**Après avoir demandé aux salariés de poser leurs congés pour l'été, un employeur valide les dates de départ des salariés.**

**Finalement, l'un des salariés souhaite modifier ses dates de congés et fait une demande en ce sens à l'employeur.**

**Une demande rejetée par l'employeur, qui indique qu'en raison des nécessités de l'activité, un tel changement n'est pas possible.**

**Un rejet dont ne tient pas compte le salarié, qui décide de prendre ses congés payés sans respecter les dates initialement fixées.**

**À quoi s'expose-t-il ?**

À défaut d'accord collectif, il appartient à l'employeur d'organiser les congés des salariés. Une fois les dates de congés fixées, le salarié est tenu de les respecter. Il ne peut donc pas prendre des congés à d'autres dates que celles fixées par l'employeur, sans l'autorisation préalable de ce dernier.

Si le salarié refuse de respecter les dates de congés prévues et s'absente sans autorisation à une autre période, cela pourrait constituer une faute pouvant conduire, le cas échéant, à un licenciement. ■

**Un commerçant voit l'un de ses clients lui proposer de régler le montant qu'il lui doit en cryptomonnaie.**

**Le commerçant peut-il refuser ce moyen de paiement ?**

Oui.

Un paiement en France peut parfaitement être réglé en monnaie électronique, ou « cryptomonnaie », à la condition toutefois que le commerçant ait accepté ce moyen de paiement.

Ici, le commerçant est donc libre d'accepter ou de refuser le paiement en cryptomonnaie par son client. ■

## BON À SAVOIR !

### INTÉRESSEMENT

**La mise en place de l'intéressement par l'employeur présente des avantages, le plus important étant de pouvoir bénéficier d'exonérations de cotisations sociales. Cependant, pour pouvoir bénéficier de ces exonérations, l'employeur doit remplir certaines conditions.**

L'intéressement permet à l'employeur de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales à condition que l'accord soit conclu dans un certain délai et déposé auprès de l'administration, là encore dans un délai déterminé.

**Mise en place de l'intéressement : des délais à respecter**

L'intéressement est, par principe, mis en place par accord collectif.

À titre dérogatoire, pour les entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical ou membre élu de la délégation du comité social et économique (CSE), il peut être mis en place par décision unilatérale. Dans ce cas, aucun accord d'intéressement ne doit avoir été appliqué ni conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision. L'employeur informe les salariés par tous moyens.

Dans un premier temps, l'accord d'intéressement (ou la décision unilatérale) doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Ainsi, pour un accord qui doit prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, la conclusion de cet accord devra intervenir avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année N.

Dans un second temps, l'accord d'intéressement doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure dédiée dans les 15 jours à compter de cette date limite de conclusion.

Reprenons l'exemple précédent : cet accord, qui doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année N, devra donc être déposé au plus tard le 15 juillet de l'année N.

Attention, la condition de dépôt dans ce délai déterminé est impérative. À défaut, l'entreprise s'expose à un redressement de l'Urssaf et à la perte du droit de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales pour l'exercice en cours\* au jour du dépôt.

En revanche, elle continuera à bénéficier du droit aux exonérations pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement à son dépôt.

Enfin, en cas de conclusion ou de dépôt de l'accord hors délai, l'accord va malgré tout produire effet entre les parties. ■

## BRÈVES

### PROLONGATION DE LA GARANTIE DE PRÊT FRANCE NUM

La garantie de prêt France Num a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022.

Créée pour faciliter l'accès au crédit bancaire aux TPE/PME qui souhaitent engager un projet de numérisation de leur activité, cette garantie permet de couvrir l'exposition au risque des banques qui financent les TPE/PME dans leurs investissements matériels et immatériels, à hauteur de 80 % (jusqu'à 50 000 €).

Les entreprises éligibles sont celles de moins de 50 salariés, quel que soit leur secteur d'activité, sous réserve qu'elles aient une existence légale et fiscale en France depuis au moins 3 ans. ■

### « BAROMÈTRE EMPLOI ET HANDICAP » : LIBÉRER LA PAROLE

Un nouvel outil est mis à disposition des entreprises afin qu'elles puissent publier les données portant sur leur engagement relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap.

permettant aux candidats d'avoir également une meilleure visibilité. ■

Cette publication se fait sur la base du volontariat et a vocation à encourager les entreprises à être plus transparentes sur leur engagement,

