

SOMMAIRE

Articles déjà parus

- Devis
- TVA sur les acomptes des livraisons de biens

Maintenance – Sécurité – Environnement – Qualité

- Interdictions complémentaires de circulation des véhicules de transport de marchandises
- Passeport prévention : modalités d'application

Social flash

- Prolongation du dispositif d'emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023
- Dispositif de soutien aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation : une aide unique de 6 000 € pour tous les apprentis en 2023
- Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1er janvier 2023
- Modification du taux maladie minoré
- Nouveau barème des saisies sur rémunérations pour l'année 2023
- Augmentation des gratifications des stagiaires à compter du 1er janvier 2023
- Mise à jour des données sociales

Social jurisprudence

- La date d'embauche ne suffit pas à justifier une différence de traitement des salariés
- CDD : la signature numérisée de l'employeur est valable

Gestion

- Rapport de l'INSEE sur la situation du commerce en 2022

Bonus

- Lien du film de notre Assemblée Générale
 - Nos partenaires
-

Articles déjà parus :

Le Devis

L'établissement d'un devis n'est pas obligatoire, ni entre professionnels, ni à l'égard d'un non-professionnel assimilable à un consommateur.

En revanche, si le professionnel établit un devis, celui-ci doit contenir des mentions obligatoires, l'absence de ces mentions étant sanctionnée par une amende qui peut aller jusqu'à 1 500 €.

Les mentions du devis sont les mêmes que le client soit un professionnel ou un consommateur.

Numéro unique d'identification (numéro Siret ou Siren)

- Numéro RCS + lieux (ville) de la greffe
- Lieux du siège social
- Raison sociale et adresse complète
- Statut et forme juridique de l'entreprise
- Numéro individuel d'identification à la TVA
- Nom et adresse du client
- Date du devis et durée de validité du devis
- Procédure de réclamation et condition de service après-vente
- Somme globale à payer avec les sommes HT et TTC, en précisant le taux de la TVA
- Conditions de paiement (acompte notamment)
- Décompte détaillé de chaque bien, service ou prestation vendu (en quantité (nombre, m2, longueur...et en prix. Si MO, préciser le taux horaire de la MO)
- Bien faire apparaître sur le devis que c'est « sous réserve de démontage », pour se couvrir en cas de mauvaise surprise lors de l'ouverture de la machine.
- Mention « Devis » ou « proposition de prix » sur le document,
- Indication du caractère payant ou gratuit du devis ; en l'absence d'indication, le devis sera réputé être gratuit,

Pour que le devis soit considéré valide au niveau juridique, notamment dans le cas de litige clients :

- Le client doit noter en toute lettre « Bon pour accord » et signer le devis
- Le client doit parapher, en bas droite par exemple, les conditions générales de vente qui sont au dos du devis.
- Signature également de l'entreprise à ne pas oublier

LETTRE EN BREF – FÉVRIER 2023

TVA sur les acomptes des livraisons de biens

Depuis le 1er janvier 2023, lorsque la livraison de biens donne lieu au versement d'un acompte, la TVA est exigible dès l'encaissement de cet acompte par le vendeur, à hauteur du montant encaissé, sauf cas particuliers. En revanche, en l'absence d'acompte, la TVA sur les livraisons de biens reste exigible au moment où l'opération est effectuée.

Cette nouvelle règle permet aux entreprises clientes de déduire plus tôt la TVA sur leurs achats avec acompte, sous réserve de respecter les autres conditions du droit à déduction, notamment être en possession d'une facture mentionnant la TVA.

Ces dispositions s'appliquent aux acomptes encaissés à compter du 1er janvier 2023. Partant, cette mesure s'applique à toutes situations, tous contrats en cours à cette date.

Dans son bulletin officiel des impôts du 21 décembre 2022, l'administration précise qu'afin que la TVA puisse devenir exigible au moment du versement d'un acompte, il faut que tous les éléments pertinents du fait générateur, c'est-à-dire de la future livraison, soient déjà connus au moment du versement de l'acompte et, en particulier, que les biens ou les services soient désignés avec précision.

Figurent notamment parmi les éléments pertinents du fait générateur les caractéristiques et le prix des biens devant faire l'objet d'une livraison. À l'inverse, l'absence de date de livraison précise au moment du versement de l'acompte ne permet pas de conclure que les éléments pertinents du fait générateur ne sont pas connus.

En outre, il ne peut être considéré que tous les éléments pertinents du fait générateur sont déjà connus au moment du versement de l'acompte lorsque les biens, objet de la future livraison, sont indiqués de manière générale dans une liste pouvant être modifiée à tout moment d'un commun accord par l'acheteur et le vendeur et à partir de laquelle l'acheteur pourra éventuellement choisir des articles, sur la base d'un accord qu'il peut à tout moment unilatéralement résilier en récupérant l'intégralité du paiement anticipé non utilisé.

Les factures d'acomptes doivent enfin comporter l'ensemble des mentions obligatoires prévues à [l'article 242 nonies A de l'annexe II au CGI](#)

Maintenance – Sécurité – Environnement – Qualité :

Interdictions complémentaires de circulation des véhicules de transport de marchandises

L'arrêté du 20 décembre 2022 fixe de nouvelles interdictions de circulation pour les véhicules de transport de marchandises de plus de 7,5 tonnes.

En 2023, la circulation, pour ce type de véhicules, sera donc interdite :

- en période hivernale, de 7h à 18h, sur les routes du réseau routier Auvergne-Rhône-Alpes mentionnées en annexe de l'arrêté, les samedis 4, 11, 18 et 25 février, ainsi que le samedi 4 mars,
- en période estivale, de 7h à 19h, sur l'ensemble du réseau routier métropolitain, les samedis 15, 22 et 29 juillet, ainsi que les samedis 5, 12, 19 et 26 août.

Arrêté du 20 décembre 2022 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046829464>

LETTRE EN BREF – FÉVRIER 2023

Passeport prévention : modalités d'application

Le [décret n°2022-1712](#) du 29 décembre 2022 fixe les modalités d'application du passeport de prévention. Pour rappel, le passeport de prévention a pour but de recenser l'ensemble des certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail.

Introduit par la loi "Santé au travail" du 2 août 2021, les modalités devaient être définies par le comité national de prévention et de santé au travail, à travers un décret d'application qui était attendu depuis octobre 2022.

Le passeport prévention entrera en vigueur de manière progressive :

- à partir d'avril 2023 pour les travailleurs,
- courant 2023/2024 pour les déclarations des données par les employeurs,
- en 2024, les employeurs devraient pouvoir consulter les passeports de prévention.

Il concerne tous les salariés, y compris les intérimaires et les stagiaires, mais aussi les demandeurs d'emplois. Tous pourront donner leur accord pour un accès total ou partiel en consultation par leur employeur.

Ce document sera intégré au système d'information du compte personnel de formation, donc géré par la caisse des dépôts et consignations.

Il contiendra 5 catégories d'informations :

- données d'identification de l'employeur,
- données d'identification de l'organisme de formation,
- données d'identification du titulaire du passeport,
- données relatives aux attestations, certificats et diplômes obtenus par le titulaire du passeport de prévention,
- certificats obtenus par le titulaire.

Les organismes de formations auront l'obligation de renseigner les passeports de prévention et d'en informer les employeurs, par tous moyens.

Il ne sera pas possible d'intégrer, dès le début, l'ensemble des attestations, certificats et diplômes. Dans un premier temps, seront privilégiées les formations obligatoires spécifiques au titre du code du travail, par exemple : travaux sous tension, en hauteur, équipement de travail automoteur, etc. De plus, l'alimentation du passeport ne concerne pas les formations dispensées antérieurement à la mise en place du dispositif. Toutefois, le travailleur aura la possibilité de les y intégrer.

Enfin, il est rappelé ce que le passeport de prévention **ne doit pas être** :

- un moyen de contrôle des compétences,
- un prérequis obligatoire au recrutement,
- un outil de contrôle des formations dispensées.

Portail d'information du passeport de prévention : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

LETTRÉ EN BREF – FÉVRIER 2023

Social flash:

Prolongation du dispositif d'emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023

Le dispositif des emplois francs est une nouvelle fois prolongé par un décret du 31 décembre 2022. Institué à titre exceptionnel du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, il avait déjà été prolongé 3 fois.

Ce dispositif permet à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Les conditions restent inchangées. En effet, le salarié doit être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.

De plus, les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2020 sont réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Il doit s'agir :

- de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8,
- d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnel,
- ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

L'aide à l'embauche pour un salarié à temps plein est de :

- embauche en CDI : 5 000 €/an pendant 3 ans, soit un montant de 15 000 €,
- embauche en CDD d'au moins 6 mois : 2 500 €/an pendant 2 ans, soit un montant maximum de 5 000 €

Ces montants sont proratisés selon plusieurs paramètres.

Le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les aides financières mobilisables dans le cadre du recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est au moins égale à 6 mois et avec la réduction générale des cotisations patronales.

Dispositif de soutien aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation : une aide unique de 6 000 € pour tous les apprentis en 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant de l'aide unique est fixé à 6 000 € maximum par apprenti au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Le décret du 29 décembre 2022 vient préciser les modalités pour obtenir l'aide.

Pour les contrats d'apprentissage éligibles à l'aide unique déjà prévue par le code du travail, les employeurs passent par le circuit de cette aide, dont le montant est désormais fixé à 6 000 €, au titre de la première année du contrat.

Pour les autres contrats d'apprentissage, et sous condition pour les contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 30 ans, le dispositif se traduit par une aide exceptionnelle de 6 000 € maximum octroyée au titre des contrats conclus en 2023.

Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1er janvier 2023

Le montant du plafond de la sécurité sociale augmente de 6,94% pour l'année 2023. Cette augmentation prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête de l'année N-1.

LETTRE EN BREF – FÉVRIER 2023

Nouveau barème des saisies sur rémunérations pour l'année 2023

Fraction cessible du salaire	Tranche de rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2023
1/20e	Tranche inférieure ou égale à 4 170 €
1/10e	Tranche > 4 170 € et ≤ 8 140 €
1/5	Tranche > 8 140 € et ≤ à 12 130 €
1/4	Tranche > 12 130 € et ≤ 16 080 €
1/3	Tranche > 16 080 € et ≤ 20 050 €
2/3	Tranche > 20 050 € et ≤ 24 090 €
La totalité	Tranche >24090 €

Augmentation des gratifications des stagiaires à compter du 1er janvier 2023

Le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de deux mois est augmenté à partir du 1er janvier 2023, en raison de la revalorisation du plafond de la sécurité sociale.

Il est fixé à 4,05 € par heure au lieu de 3,90 €, sauf accord collectif plus favorable (la CCN SDLM ne prévoit aucun dispositif en la matière).

Chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins équivalente à 22 jours de présence est considérée comme équivalente à un mois.

Si le plafond de la sécurité sociale est revalorisé au cours de la durée du stage, la convention doit prévoir d'augmenter la gratification en conséquence.

Mise à jour des données sociales

Alors que la nouvelle année 2023 débute, nous vous invitons à prendre connaissance des nouvelles charges sociales sur salaire, ainsi que de la fiche pratique relative au contingent d'heures, au forfait en heures et en jours via les liens ci-dessous :

- barèmes & chiffres utiles : <https://extranet.dlr.fr/node/74>
- fiche pratique : https://extranet.dlr.fr/files/2022-12/contingent_forfait_01_2023_versionOK.pdf

Social jurisprudence :

La date d'embauche ne suffit pas à justifier une différence de traitement des salariés

LETTRE EN BREF – FÉVRIER 2023

Un accord collectif ne peut pas instituer une différence de traitement au détriment des salariés embauchés après son entrée en vigueur.

Par exception au principe d'égalité de traitement (*Cass.soc ; 29 octobre 1996 ; n°92-43680*), un accord collectif négocié et signé par des syndicats représentatifs peut instituer des différences de traitement :

- entre des salariés appartenant à des catégories professionnelles différentes ;
- entre des salariés exerçant des fonctions différentes au sein d'une même catégorie professionnelle ;
- entre des salariés appartenant à des établissements différents, que l'inégalité de traitement résulte d'un accord d'établissement ou d'un accord d'entreprise ;
- dans le cas d'un prestataire de services, entre des salariés affectés à des sites distincts.

Dans ces situations, ce n'est pas à l'employeur de démontrer que l'inégalité en cause repose sur une raison objective, mais aux salariés ou aux syndicats de prouver qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

En revanche, dès lors que l'on sort des hypothèses envisagées par la jurisprudence, la présomption tombe et l'on en revient au mécanisme classique de preuve : l'employeur doit justifier que la différence de traitement repose sur des raisons objectives.

Dans les faits, une société de textile avait institué par accord collectif d'entreprise une prime variable de performance nommée "prime de valeur personnelle". L'accord garantissait aux salariés un montant minimal égal à "la somme individuelle des primes de qualité, rendement et valeur personnelle avant accord". Néanmoins, cet accord réservait un sort particulier aux ouvriers et aux ETAM embauchés après le 1^{er} avril 2006. En effet, pour cette catégorie de personnel, le montant minimal garanti s'élevait à « la somme des primes qualité et rendement minima rencontrées dans le service concerné ». La "prime de valeur personnelle" n'entrait donc pas dans la comparaison.

Les juges de la Cour de cassation ont considéré que cette différence de traitement ne relevait pas des inégalités présumées justifiées et ne reposait pas sur des raisons objectives et pertinentes.

En effet, l'accord d'entreprise du 22 mars 2006 créait une inégalité entre des salariés d'une même catégorie professionnelle, placés dans une situation identique. L'employeur ne pouvait donc pas bénéficier de la présomption de justification.

De plus, l'employeur n'était pas parvenu à justifier la différence de traitement par "des raisons objectives et pertinentes". Le salarié devait bénéficier d'un rappel de salaire.

Cass.soc ; 14 décembre 2022, n°21-16418

CDD : la signature numérisée de l'employeur est valable

La signature numérisée apposée sur un CDD par l'employeur est valable.

En l'espèce, un gérant d'exploitation agricole avait signé un CDD saisonnier en numérisant sa signature. Le 5 octobre, le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail, estimant que le lien de confiance était rompu du fait de la transmission pour signature d'un contrat de travail comportant une signature de l'employeur photocopiée et non manuscrite.

Il saisit alors le conseil des prud'hommes d'une demande de requalification du CDD en CDI et de demande se rapportant à la rupture du contrat de travail.

LETTRE EN BREF – FÉVRIER 2023

Les juges de la Cour d'appel ont estimé que le gérant de la société était habilité à signer le contrat de travail, peu importe le procédé technique utilisé. De plus, la signature numérisée permettait d'identifier clairement le représentant légal de la société.

Le salarié conteste cette solution devant la Cour de cassation en soutenant qu'une signature manuscrite scannée n'est ni une signature originale, ni une signature électronique et n'a aucune valeur juridique. Dès lors, le CDD n'est pas considéré comme ayant été établi par écrit et doit être réputé conclu pour une durée indéterminée.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel. D'une part, elle rappelle que le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut, il est réputé à durée indéterminée.

D'autre part, elle valide la signature numérisée de l'employeur permettant tout à fait d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail. La signature manuscrite numérisée ne vaut donc pas absence de signature.

Cass. Soc 13 décembre 2022, n°21-19.841

Économie:

Rapport de l'INSEE sur la situation du commerce en 2022

Les ventes des autres grossistes en autres équipements industriels augmenteraient de 2,6 % en 2022, après + 8,3 % en 2021. Deux secteurs se replieraient : les grossistes de *matériel agricole* et les grossistes d'*autres machines et équipements de bureau*, ces derniers étant toujours en dessous de leur niveau d'avant la crise sanitaire. Le commerce de gros de *machines pour l'extraction, la construction et le génie civil* marquerait également le pas.

Retrouvez l'intégralité du rapport [ici](#).

Formation :



POUR ACCOMPAGNER VOTRE FORMATION

Vous êtes **Chefs d'Entreprise, Conjoint Collaborateur Associé** ou **Auxiliaire Familial**,

Vous souhaitez **Vous FORMER, Vous PERFECTIONNER** afin de renforcer la compétitivité de votre entreprise et assurer sa pérennité.

Le FAFCEA peut vous **ACCOMPAGNER** et **FINANCER** votre projet de formation.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site internet ou aux coordonnées ci-dessous :

FAFCEA

14, rue Chapon – CS 81234 – 75139 Paris Cedex 3

Tel : 01 53 01 05 22 – Site : www.fafcea.com

Bonus:

Lien du film de notre Assemblée Générale FNAR

<https://www.youtube.com/watch?v=5Uzbfqnyu88>

Retrouvez à la fin de la vidéo les coordonnées des collaborateurs FNAR ou en [cliquant ici](#)

MALAKOFF HUMANIS, notre partenaire prévoyance



Vous accédez à une protection prévoyance **construite en collaboration avec vos partenaires sociaux**, et qui s'adapte aux particularités des métiers du monde agricole.

Des solutions prévoyance conformes aux **obligations conventionnelles**

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR MALAKOFF HUMANIS](#)





branchez-vous santé

Vos garanties « Branchez-vous santé »

« Branchez-vous santé » est un programme de prévention proposé par AG2R LA MONDIALE et inclus dans votre contrat santé et prévoyance. Grâce à ce programme, vous bénéficiez de nouvelles garanties prévention pour vous aider à prendre en main votre santé et améliorer votre qualité de vie au quotidien.

Mettre toutes les chances de son côté face au cancer

La prise en charge à 100 % de l'innovation médicale Visible Patient en cas de traitement d'un cancer permettant d'obtenir une modélisation en 3D en vue d'une opération chirurgicale.

Parlez en à votre médecin.



L'accès à un programme personnalisé de lutte contre les récurrences après les traitements suite à un cancer basé sur des interventions non-médicamenteuses (INM) : activité physique adaptée, alimentation et motivation.

Contactez une infirmière au 0801801321.



Prendre soin de sa santé bucco-dentaire

Un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie, notamment à 35 et 55 ans, en complémentarité avec les dispositifs existants. La promotion des bons gestes à adopter pour préserver sa santé bucco-dentaire durablement.

Prenez rendez-vous chez votre dentiste dès maintenant.



Faire le point sur sa santé avec un bilan de prévention

L'accès au dispositif en ligne « En Quête De Vie » pour vous aider à savoir où vous en êtes sur les thématiques « manger », « bouger », « dormir », « stress » et « tabac ».

Rendez-vous sur www.eqdv.fr pour commencer votre bilan.



Retrouvez toutes les informations du programme « Branchez-vous santé » sur notre site www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante