



EUREXpress

N°149

ACTUALITÉ

Logement : les annonces du gouvernement

JURIDIQUE

Quel délai pour agir en cas de facture impayée ?

FISCAL

La rénovation énergétique des locaux

PATRIMOINE

Comment investir dans l'économie réelle

RETRAITES : LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation entreront en vigueur le 1^{er} septembre.



3 À LA UNE

LES MESURES ANNONCÉES
POUR LE LOGEMENT

4 DOSSIER

RETRAITES : LES POINTS CLÉS
DE LA RÉFORME

8 ACTUALITÉ

- 8. **JURIDIQUE.** DÉLAI POUR AGIR EN CAS DE FACTURE IMPAYÉE
- 8. **SOCIAL.** LE RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE
- 9. **FISCAL.** L'AIDE À LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE DES LOCAUX PROFESSIONNELS
- 10. **SOCIAL.** INAPTITUDE D'UN SALARIÉ ET TÉLÉTRAVAIL
- 10. **SOCIAL.** NOUVEAU CONGÉ FAMILIAL
- 11. **FISCAL.** LOCATION D'UNE PARTIE DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE
- 11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL

COMMENT RÉAGIR EN CAS
DE CYBERATTAQUE

13 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE

INVESTIR DANS L'ÉCONOMIE
RÉELLE AVEC LE PRIVATE EQUITY

15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT
AGENDA

16 EUREX ACTU



STUDIO MESSAGES

À vos côtés !

La saison fiscale 2023 s'achève pour nous tous. Plus que jamais, elle s'est illustrée par le recours prépondérant aux solutions digitales, que ce soit pour la collecte des documents, le respect des échéances, le suivi de vos dossiers, la communication entre nous, qui nous permettent d'améliorer nos processus et d'augmenter notre expertise. Le digital n'est plus une option ! Rappelons ici la réforme de la facturation électronique, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2024 pour les grandes entreprises, en 2025 pour les ETI et en 2026 pour les PME et TPE. Mais soyez rassurés, nous serons à vos côtés pour vous accompagner dans la réussite de cette transition. Autre réforme profonde pour laquelle nous consacrons un dossier spécial dans ce numéro d'Eurexpress : le nouveau système de retraite qui, malgré de fortes contestations, s'appliquera au 1^{er} septembre prochain. Vous êtes nombreux à vous interroger sur ses impacts et notamment sur l'âge pour prendre sa retraite dans les meilleures conditions, ou comment racheter des trimestres, comment s'assurer un complément de revenu, etc. Là aussi, nous sommes présents pour répondre à vos questions. Vous pouvez donc aborder cette période estivale sereinement ! Toutes les équipes d'Eurex vous souhaitent une excellente lecture, de bonnes vacances ou beaucoup de business en fonction de votre activité.

Alexandre BOUTARIN,
Président d'EUREX





LES ANNONCES DU GOUVERNEMENT POUR LE SECTEUR DU LOGEMENT

Après 6 mois de concertation, le gouvernement vient de présenter la première étape de sa stratégie censée répondre à la crise du logement que traverse le pays depuis quelques années. Voici un tour d'horizon des principales mesures qui ont été annoncées et qui concernent les particuliers.

UN ACCÈS AU CRÉDIT FACILITÉ

Depuis plusieurs mois, l'accès au crédit est restreint pour nombre de particuliers. Cette restriction, liée notamment à la périodicité trimestrielle du calcul du taux d'usure, conduit un certain nombre de candidats à l'acquisition à renoncer ou à différer leur projet. Afin de faciliter l'accès au crédit immobilier, les pouvoirs publics ont décidé de publier les taux d'usure mensuellement, et non plus trimestriellement. Cette révision mensuelle s'applique depuis le

UNE REFONTE DE LA FISCALITÉ

Le souhait de faire évoluer la fiscalité des revenus locatifs a été formulé. L'objectif étant de redonner un cadre fiscal plus simple et plus juste, de sorte qu'il soit lisible pour les propriétaires et qu'il permette de favoriser le développement d'une offre locative de qualité.

1^{er} février 2023 et devait prendre fin le 1^{er} juillet 2023. Elle vient d'être prolongée jusqu'au 1^{er} janvier 2024.

LA FIN DU DISPOSITIF PINEL

Contesté pour son manque d'efficacité, le dispositif Pinel devrait, en principe, vivre ses dernières années. En effet, il n'est pas prévu de le proroger au-delà du 31 décembre 2024. Étant précisé qu'aucun dispositif de faveur ne viendrait le remplacer.

UNE SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES POUR LA RÉNOVATION

Deux dispositifs de financement vont être remis au goût du jour. Le premier, MaPrimeRenov', va évoluer pour être plus lisible. Ce système d'aide sera divisé en 2 piliers : un pilier « efficacité », qui se concentrera sur le changement du système de chauffage des habitations, et un pilier « performance », qui s'attellera aux projets de rénovation plus ambitieux visant à améliorer l'étiquette du DPE.

Le second dispositif, le prêt Avance rénovation (prêt hypothécaire remboursé in fine lors de la cession du bien immobilier ou en cas de succession), s'ouvrira à davantage de ménages grâce à la suppression de la condition de ressources.

OBJECTIFS DU PLAN LOGEMENT



47 000

Logements neufs à construire



20 000

Rénovations performantes



1 300

Guichets France Rénov' en 2024 (450 aujourd'hui)

RETRAITES : LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation entreront en vigueur le 1^{er} septembre prochain.

ET LE C2P ?

Les assurés exposés à des facteurs de risques professionnels pourront toujours utiliser les points acquis sur leur compte professionnel de prévention (C2P) pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite (au plus tôt à 62 ans).

C'est au moyen d'une loi de financement rectificative de la Sécurité sociale que le gouvernement a, malgré de fortes contestations, modifié en profondeur le système de retraite français. Cette réforme prévoit, en particulier, le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Le point sur les principales nouveautés qui impacteront aussi bien les salariés que les travailleurs indépendants.

PARTIR À L'ÂGE LÉGAL...

De 62 à 64 ans

Actuellement fixé à 62 ans, l'âge légal de départ à la retraite sera progressivement repoussé à 64 ans. Concrètement, cet âge augmentera

de 3 mois par génération, c'est-à-dire par année de naissance (cf. tableau ci-contre). Cette mesure s'appliquera aux personnes nées à compter du 1^{er} septembre 1961.

172 trimestres minimum

Parallèlement, la durée minimale de cotisation permettant d'obtenir une pension de retraite à taux plein augmentera, elle aussi, progressivement pour atteindre 172 trimestres (soit 43 ans) pour les personnes nées à compter de l'année 1965 (cf. tableau ci-contre).

Néanmoins, comme aujourd'hui, les personnes qui demanderont l'attribution de leur pension de retraite à compter de 67 ans bénéficieront du taux plein, quelle que soit leur durée de cotisation.



... OU EN RETRAITE ANTICIPÉE En cas de carrière longue

Les assurés qui ont commencé à travailler tôt pourront encore bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2023, ils pourront prétendre à leur pension de retraite dès l'âge de 58, 60, 62 ou 63 ans (cf. tableau page 6). Mais à condition d'avoir validé au moins 5 trimestres (4 trimestres s'ils sont nés en octobre, novembre ou décembre) avant la fin de l'année civile de leur 16^e, 18^e, 20^e ou 21^e anniversaire. En outre, ils devront avoir atteint la durée de cotisation requise pour obtenir une pension à taux plein

Conditions de départ à la retraite à l'âge légal		
Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Durée de cotisation* requise (en trimestres)
1961 (jusqu'au 31 août)	62 ans	168
1961 (à partir du 1 ^{er} septembre)	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
1968 et après	64 ans	172

* La durée de cotisation correspond ici à l'ensemble des trimestres validés par un assuré au cours de sa carrière.

(172 trimestres pour les assurés nés à compter de 1965). En matière de retraite anticipée, la durée de

FACILITER LES RACHATS DE TRIMESTRES D'ÉTUDES SUPÉRIEURES ET DE STAGES

Pour compléter leur carrière, les assurés peuvent aujourd'hui racheter des trimestres au titre de leurs années d'études supérieures (12 trimestres maximum) dans les 10 ans qui suivent la fin de celles-ci. Bientôt, un tel rachat pourra intervenir jusqu'à un âge fixé par décret, sans que cet âge puisse être inférieur à 30 ans. Les assurés ont aussi la possibilité de racheter des trimestres (2 maximum) au titre des stages de plus de 2 mois qu'ils ont accomplis en entreprise dans le cadre de leurs études supérieures. Actuellement, ce rachat doit être effectué dans les 2 ans qui suivent la fin du stage. Là encore, un décret doit venir préciser l'âge jusqu'auquel il sera possible de racheter de tels trimestres, sans que cet âge puisse être inférieur à 25 ans.



cotisation comprend les trimestres qui ont donné lieu au paiement de cotisations d'assurance vieillesse ainsi que, notamment, les trimestres validés au titre de la maternité, de la maladie (4 trimestres maximum), du chômage indemnisé (4 trimestres maximum) et du service national.

Pour raison de santé

Les personnes atteintes d'une incapacité permanente liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou d'un handicap pourront encore bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Plus encore, cette possibilité sera également ouverte, notamment, aux personnes recon-

Les dispositifs de départ en retraite anticipée pour carrière longue ou raison de santé sont maintenus.

nues inaptes au travail. Sachant que les conditions permettant de prétendre à ces dispositifs ont été modifiées pour les pensions attribuées à compter du 1^{er} septembre prochain (cf. tableau ci-dessous).

VALORISER L'ÉDUCATION

Une surcote à partir de 63 ans

Pour limiter l'impact du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite sur les parents, ces derniers auront droit à une majoration (surcote) de leur pension au titre de l'année qui précède l'âge légal de départ à la retraite. Concrètement, les parents qui, à 63 ans, auront déjà atteint la durée de cotisation requise pour bénéficier du taux plein pourront prétendre à une majoration de pension de 1,25 % pour chaque trimestre cotisé entre 63 et 64 ans (surcote maximale de 5 %). Cette mesure s'appliquera aux pensions attribuées à compter du 1^{er} septembre 2023.

Les majorations de trimestres

En principe, les parents ont droit à une majoration de 4 trimestres :

- pour chaque enfant dont ils ont assumé l'éducation pendant les 4 années qui suivent sa naissance ou son adoption ;
- pour chaque enfant mineur qu'ils ont adopté au titre de l'incidence, sur leur vie professionnelle, de l'accueil de l'enfant et des démarches administratives qui en découlent.

Auparavant, ces trimestres pouvaient être soit attribués intégralement à la

Âge de départ en retraite anticipée pour carrière longue	
Début d'activité	Âge de départ en retraite
Avant 16 ans	À compter de 58 ans
Avant 18 ans	À compter de 60 ans
Avant 20 ans	À compter de : - 60 ans (assurés nés entre septembre 1961 et août 1963) - 60 ans et 3 mois (assurés nés entre septembre et décembre 1963) - 60 ans et 6 mois (assurés nés en 1964) - 60 ans et 9 mois (assurés nés en 1965) - 61 ans (assurés nés en 1966) - 61 ans et 3 mois (assurés nés en 1967) - 61 ans et 6 mois (assurés nés en 1968) - 61 ans et 9 mois (assurés nés en 1969) - 62 ans (assurés nés en 1970)
Avant 21 ans	À compter de 63 ans

Conditions de retraite anticipée pour handicap, incapacité ou inaptitude		
Personnes concernées	Âge de départ à la retraite	Conditions requises
Personnes atteintes d'un handicap	À compter de 55 ans	- Durée minimale de cotisation (variable selon l'année de naissance et l'âge de départ à la retraite) ; - Taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % pendant la durée de cotisation
Personnes atteintes d'une incapacité permanente liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail	À compter de 60 ans	- Taux d'incapacité permanente d'au moins 20 %
	À compter de 62 ans	- Taux d'incapacité permanente de moins de 20 % mais d'au moins 10 % - Exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pendant au moins 17 ans - Lien établi entre l'exposition aux facteurs de risques professionnels et l'incapacité permanente
Personnes reconnues inaptes au travail ou atteintes d'une incapacité permanente	À compter de 62 ans	- Inaptitude au travail ou - Incapacité permanente d'au moins 50 % ne permettant pas de bénéficier d'un départ anticipé dans le cadre d'un autre dispositif

mère ou au père, soit partagés entre les deux parents (pour les enfants nés à compter de 2010). Désormais, la mère doit bénéficier d'au moins la moitié de ces trimestres, soit d'au moins 2 trimestres pour l'éducation de chaque enfant et d'au moins 2 trimestres pour chaque enfant adopté.

CUMULER EMPLOI ET RETRAITE

Une nouvelle pension de retraite

Actuellement, les personnes qui perçoivent leur pension de retraite et qui reprennent ou poursuivent une activité professionnelle versent des cotisations d'assurance vieillesse.

Toutefois, ces cotisations ne leur ouvrent aucun droit à pension.

À compter du 1^{er} septembre 2023, il sera possible d'obtenir le versement d'une (seconde) pension de base au titre d'une activité reprise ou poursuivie dans le cadre du cumul emploi-retraite. Mais attention, cette mesure concernera uniquement les personnes qui sont autorisées à cumuler intégralement emploi et retraite (sans plafond), c'est-à-dire qui perçoivent l'ensemble de leurs pensions de retraite et qui remplissent les conditions pour bénéficier du taux plein.

En outre, s'agissant des salariés, un délai de 6 mois devra être respecté

entre l'attribution de la pension et la reprise d'activité chez le dernier employeur (pour les pensions attribuées à compter du 16 octobre 2023). Cette nouvelle pension de retraite sera calculée en fonction des seuls trimestres cotisés (donc travaillés) et son montant sera plafonné par décret. Sachant qu'une fois cette seconde pension de retraite attribuée, la reprise ou la poursuite d'une activité professionnelle n'ouvrira pas de nouveaux droits à retraite.

Le cumul emploi-retraite plafonné

Les assurés qui ne peuvent pas prétendre au cumul emploi-retraite intégral peuvent quand même recourir à ce dispositif, mais en respectant, notamment, un plafond de ressources (dernier salaire d'activité perçu ou 160 % du Smic pour les salariés, par exemple). Désormais, le gouvernement a la possibilité de suspendre, pour une durée maximale d'un an (renouvelable 6 mois), l'application des conditions du cumul emploi-retraite plafonné. Et ce, dès lors que des circonstances exceptionnelles nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activités par des personnes susceptibles de les exercer (pour mobiliser les professionnels de santé, par exemple).

—
495 000

C'est le nombre d'assurés en situation de cumul emploi-retraite (soit environ 3,5 % des retraités).

Source : « Les retraités et les retraites », édition 2022, Drees

S'ASSURER UN COMPLÉMENT DE RETRAITE

Cette réforme pèsera dans certains cas sur le niveau des pensions versées. Aussi, rappelés que les assurés (salariés et non salariés) peuvent recourir à des régimes individuels d'épargne retraite comme le plan d'épargne retraite (qui a remplacé le Perp et le contrat dit « Madelin ») et l'assurance-vie. Les sommes placées dans le cadre de ces contrats donneront ainsi lieu, le moment venu, au paiement d'une retraite supplémentaire sous la forme d'un capital ou d'une rente viagère.



JURIDIQUE. FACTURE IMPAYÉE PAR UN CLIENT : GARE AU DÉLAI POUR AGIR !

En cas de facture impayée pour un bien vendu ou un service fourni à un consommateur, les professionnels disposent d'un délai de 2 ans pour agir (5 ans si l'action est engagée contre un autre professionnel). Sachant que selon la loi, ce délai de prescription court « à compter du jour où le professionnel a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer l'action en paiement ».

À ce titre, selon les juges, pour l'application de cette règle, il convient de prendre en compte, comme point de départ du délai pour agir, la date d'achèvement des travaux ou d'exécution de la prestation, et non pas la date de l'établissement de la facture (sauf dans les cas où le contrat le prévoit).

Ainsi, dans une affaire où les travaux chez un particulier avaient été achevés en décembre 2011, l'action en paiement engagée par l'entreprise en septembre 2014 a été déclarée irrecevable par les juges, car trop tardive (plus de 2 ans après l'achèvement des travaux).

Cassation civile 3^e, 1^{er} mars 2023, n° 21-23176



WEB

www.cnil.fr

Sur son site internet (rubrique Thématiques/ Travail), la Cnil vient de publier un guide destiné à aider les entreprises à respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD) lors de leur processus de recrutement (recueil, conservation et accès aux données personnelles des candidats, recours à des logiciels d'évaluation...).

SOCIAL. INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE : DU NOUVEAU

Actuellement, le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée diffère selon que le salarié peut ou non prétendre à une pension de retraite. Pour les ruptures conventionnelles intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023, un seul régime s'appliquera. Ainsi, cette indemnité sera exonérée de cotisations sociales pour sa fraction correspondant au montant le plus élevé entre le minimum conventionnel ou, à défaut, légal de l'indemnité, 50 % de l'indemnité perçue par le salarié ou deux fois sa rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail. Sachant que, dans tous les cas, cette exonération s'appliquera seulement dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (87 984 € en 2023). Et l'indemnité de rupture conventionnelle sera exonérée de CSG-CRDS à hauteur du plus petit des montants suivants : sa fraction exonérée de cotisations ou le montant conventionnel ou, à défaut, légal de l'indemnité.

Art. 4, loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, JO du 15

À SAVOIR. Une contribution au taux de 30 % sera mise à la charge de l'employeur sur la partie de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales.

FISCAL. UN COUP DE POUCE À LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE DES LOCAUX PROFESSIONNELS

200 000 €

Le bénéfice du crédit d'impôt est soumis au respect du plafond communautaire des aides « de minimis », fixé à 200 000 € sur une période glissante de 3 exercices fiscaux.

Dans le cadre de leur transition écologique, les PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires < 50 M€ ou total du bilan < 43 M€) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour certains travaux de rénovation énergétique réalisés dans leurs locaux entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 décembre 2021 et/ou entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024.

QUELLES ENTREPRISES ?

Sont éligibles au crédit d'impôt les entreprises imposées selon un régime réel, sans distinction de secteur d'activité, qu'elles soient propriétaires ou locataires des locaux.

QUELS BÂTIMENTS ?

Les bâtiments rénovés doivent être achevés depuis plus de 2 ans à la date des travaux, être à usage tertiaire et affectés par l'entreprise à l'exercice de son activité industrielle,

commerciale, artisanale, libérale ou agricole. Sachant que sont considérés comme des activités tertiaires le commerce, les services aux entreprises ou aux particuliers, l'hôtellerie, la restauration, la santé humaine, etc.

QUELS TRAVAUX ?

Les travaux ouvrant droit au crédit d'impôt, qui doivent répondre à certaines caractéristiques techniques, sont limitativement fixés par la loi. Il peut s'agir, par exemple, de l'acquisition et de la pose d'un système d'isolation thermique (murs, toitures, combles...), d'une pompe à chaleur (autre qu'air-air) ou encore d'un chauffe-eau solaire collectif pour la production d'eau chaude sanitaire.

QUEL MONTANT ?

Le montant du crédit d'impôt s'élève à 30 % du prix de revient hors taxes des dépenses éligibles, déduction faite des aides publiques et des aides perçues au titre des certificats d'économie d'énergie. Son montant ne peut toutefois excéder 25 000 €. Sachant que ce plafond est global et concerne donc les deux périodes d'application du dispositif (2020-2021 et 2023-2024).

En pratique, pour bénéficier du crédit d'impôt, les entreprises doivent souscrire la déclaration n° 2069-RCI avec leur déclaration de résultats et reporter le montant du crédit d'impôt sur la déclaration n° 2042 C-PRO (entreprises à l'impôt sur le revenu) ou sur le formulaire n° 2572 (entreprises à l'impôt sur les sociétés).



CLIN D'ŒIL

RÉPARATION DES OUTILS ET ENGIN DE DÉPLACEMENT MOTORISÉS

Les professionnels de l'entretien et de la réparation d'outils de bricolage et de jardinage motorisés, d'articles de sport et de loisirs ou d'engins de déplacement personnel motorisés (vélos et trottinettes électriques) sont désormais tenus de proposer aux consommateurs de choisir des pièces de rechange issues de l'économie circulaire plutôt que des pièces neuves.



SOCIAL. NOUVEAU CONGÉ FAMILIAL

Depuis le 30 mars 2023, les salariés ont droit à un congé de 2 jours ouvrables, rémunéré par l'employeur, lorsqu'ils apprennent que leur enfant est atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique (maladie supposant un traitement médicamenteux lourd et une hospitalisation). Les pathologies concernées sont certaines maladies chroniques (myopathie, mucoviscidose...), des maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet (6 172 maladies) et des allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023, JO du 29

SOCIAL. INAPTITUDE D'UN SALARIÉ : LE TÉLÉTRAVAIL COMPTE !

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à occuper son poste, son employeur doit rechercher un emploi de reclassement adapté à ses capacités. À ce titre, le télétravail ne doit pas être négligé dès lors qu'il est compatible avec les fonctions du salarié. Ainsi, récemment, une salariée employée par un centre de santé au travail avait été déclarée inapte à occuper son poste. Le médecin du travail avait précisé qu'elle pouvait exercer un emploi administratif en télétravail. Son employeur l'avait néanmoins licenciée, en indiquant qu'il ne disposait d'aucun poste en télétravail. Mais les juges ont relevé que les missions de la salariée étaient compatibles avec le télétravail et que l'employeur n'avait donc pas rempli loyalement son obligation de reclassement. Le licenciement était donc sans cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale, 29 mars 2023, n° 21-15472

PRÉCISION Pour les juges, peu importe que le télétravail n'ait pas été instauré dans l'entreprise car il peut être mis en place par un simple avenant au contrat de travail.



FISCAL. LOCATION D'UNE PARTIE DE L'HABITATION PRINCIPALE : LES PLAFONDS DE LOYER POUR 2023

Les particuliers qui louent ou sous-louent une partie de leur habitation principale peuvent être exonérés d'impôt sur le revenu pour la totalité des produits issus de cette location. Pour cela, les pièces louées doivent être meublées et constituer la résidence principale du

locataire (ou sa résidence temporaire pour un salarié saisonnier).

En outre, le loyer annuel par mètre carré de surface habitable, charges non comprises, doit être fixé dans des limites raisonnables. Des seuils dont le montant diffère selon la localisation du logement et qui sont réévalués chaque année.

Ainsi, pour 2023, les plafonds annuels de loyer ont été fixés par l'administration fiscale à 199 €/m² en Île-de-France et à 147 €/m² dans les autres régions.

BOI-BIC-CHAMP-40-20 du 3 mai 2023, n° 160

À SAVOIR Cette exonération fiscale, qui devait prendre fin au 31 décembre 2023, a été prolongée jusqu'au 15 juillet 2024.



MONKEY BUSINESS IMAGES

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

JOBS D'ÉTÉ

1 Les employeurs ne sont pas autorisés à embaucher des jeunes âgés de moins de 16 ans pour des jobs d'été.

Vrai Faux

2 Il n'est pas obligatoire de conclure un contrat de travail par écrit avec un jeune recruté pour l'été.

Vrai Faux

3 Le contrat de travail d'un jeune embauché en job d'été doit nécessairement comporter un terme précis.

Vrai Faux

4 Le travail de nuit est, en principe, interdit aux jeunes âgés de moins de 18 ans.

Vrai Faux

5 Une minoration du Smic est prévue pour les jeunes de moins de 18 ans recrutés dans le cadre d'un job d'été.

Vrai Faux

6 Les jeunes embauchés dans le cadre d'un job d'été doivent bénéficier des avantages alloués aux autres salariés de l'entreprise.

Vrai Faux

Réponses

1 Faux. Il est possible, sous certaines conditions, de recruter un jeune âgé de 14 à 16 ans pour des travaux légers et adaptés à son âge.

2 Faux. Un contrat de travail à durée déterminée doit être rédigé.

3 Faux. Le contrat peut seulement indiquer une durée minimale s'il est conclu pour remplacer un salarié absent, par exemple.

4 Vrai.

5 Vrai. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, cette minoration est de 20 % pour les moins de 17 ans et de 10 % pour les jeunes âgés de 17 à 18 ans.

6 Vrai. C'est le cas, par exemple, pour les titres-restaurant.

CONSIGNES EN CAS DE CYBERATTAQUE (DE CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR)

1



**DÉBRANCHEZ LA MACHINE D'INTERNET
OU DU RÉSEAU INFORMATIQUE**

*Débranchez le câble réseau et désactivez la connexion Wi-Fi
ou les connexions de données pour les appareils mobiles.*

2



N'ÉTEIGNEZ PAS L'APPAREIL

*Certains éléments de preuve contenus dans la mémoire de l'équipement
et nécessaires aux investigations seront effacés s'il est éteint.*

3



**ALERTEZ AU PLUS VITE VOTRE
SUPPORT INFORMATIQUE**

*Votre service informatique ou votre prestataire pourra prendre les mesures
nécessaires pour contenir, voire réduire, les conséquences de la cyberattaque.*

4



**N'UTILISEZ PLUS L'ÉQUIPEMENT
POTENTIELLEMENT COMPROMIS**

*Ne touchez plus à l'appareil pour éviter de supprimer des traces
de l'attaque utiles pour les investigations à venir.*

5



**PRÉVENEZ VOS COLLÈGUES
DE L'ATTAQUE EN COURS**

*Une mauvaise manipulation de la part d'un autre collaborateur
pourrait aggraver la situation.*



VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 3 juillet 2023

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2023			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	-	8 %
Versement mobilité (10)	totalité	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abatement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (l'abatement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,30 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2022*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,529 €	1 065 € + (d x 0,316)	d x 0,370 €
4 CV	d x 0,606 €	1 330 € + (d x 0,340)	d x 0,407 €
5 CV	d x 0,636 €	1 395 € + (d x 0,357)	d x 0,427 €
6 CV	d x 0,665 €	1 457 € + (d x 0,374)	d x 0,447 €
7 CV et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2022.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Juillet 2023	
Smic horaire	11,52 € (2)
Minimum garanti	4,10 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} mai 2023 (2) 8,70 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
30 avril 2023	3,46 %*
31 mars 2023	3,17 %*
28 février 2023	2,83 %
31 janvier 2023	2,55 %
31 décembre 2022	2,27 %

(1) Pour un exercice de 12 mois. * Sous réserve de confirmation officielle.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	126,05 + 6,29 %*
2023	128,68 + 6,69 %*			

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2023.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	126,66 + 6,46 %*
2023	128,59 + 6,51 %*			

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*
2022	133,93 + 2,48 %*	135,84 + 3,60 %*	136,27 + 3,49 %*	137,26 + 3,50 %*
2023	138,61 + 3,49 %*			

* Variation annuelle.



INVESTIR DANS L'ÉCONOMIE RÉELLE AVEC LE PRIVATE EQUITY

De nombreuses formules existent pour les particuliers qui souhaitent contribuer au financement des PME.

En France, le financement des PME et des ETI passe presque exclusivement par le système bancaire. Pourtant, les épargnants peuvent aussi apporter leur concours au financement de ces entreprises (on parle de « private equity »). Voici quelques dispositifs qui peuvent être choisis dans ce but.

LES FONDS DE CAPITAL-INVESTISSEMENT

Premier dispositif : les parts de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI) ou de fonds d'investissement de proximité (FIP). Ces fonds ont vocation à prendre des participations en capital de PME européennes. Étant précisé qu'une partie de l'actif des FCPI est investie en titres de sociétés innovantes non cotées en Bourse, tandis qu'une partie de l'actif des FIP est investie dans des PME régionales. L'objectif pour l'investisseur est de réaliser à

terme une plus-value lors de la vente de ses parts. Sachant que, le plus souvent, il n'y a pas de distribution de revenus pendant la phase d'investissement. Avantage de ces fonds, lorsque les parts sont détenues depuis au moins 5 ans, les produits et les plus-values réalisés lors de la cession ou du rachat sont exonérés d'impôt sur le revenu. De plus, les FCPI et les FIP ouvrent droit chacun à une réduction d'impôt sur le revenu.

LE CROWDFUNDING

En butte à des modèles de financement traditionnels trop rigides, de plus en plus d'entreprises se tournent vers le crowdfunding. Cette technique consiste à mettre en relation, via une plate-forme internet, un entrepreneur à la recherche des fonds nécessaires au démarrage de son activité ou au lancement d'un projet et un épargnant souhaitant investir en direct. En choisissant le « crowdequity » (crowdfunding en fonds propres), l'épargnant devient copropriétaire de l'entreprise dans laquelle il investit. En échange de sa contribution pécuniaire, il reçoit des actions ou des parts de la société. Il perçoit ainsi des dividendes et, le cas échéant, le produit des plus-values réalisées lors de la vente de ses titres.

Pour encourager ce type d'initiative, ces opérations sont également éligibles aux réductions d'impôt sur le revenu.

➤ DES ACTIFS RENTABLES MAIS RISQUÉS

Investir dans le « non coté » peut permettre de réaliser des gains importants. Mais attention, si ces actifs peuvent se révéler rentables sur le long terme (minimum 7 à 10 ans), ils sont risqués car les

sommes investies ne sont pas garanties. En outre, ce type d'investissement est peu liquide, ce qui veut dire que le porteur de parts doit trouver un acquéreur s'il veut se départir de son investissement.

LES QUESTIONS DU MOMENT



RÉSILIATION DU BAIL COMMERCIAL EN CAS DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

Le commerçant auquel je loue un local commercial vient d'être mis en liquidation judiciaire. Bien entendu, il ne paie plus les loyers. Comment dois-je procéder pour résilier le bail commercial ?

Réponse : vous devez demander au juge-commissaire de constater la résiliation de plein droit du bail commercial pour défaut de paiement des loyers. Dans cette situation (débitéur en liquidation judiciaire), vous n'avez pas à faire délivrer un commandement de payer au liquidateur. Mais attention, vous devez laisser s'écouler un délai de 3 mois à compter du jugement d'ouverture de la liquidation avant de formuler votre demande de résiliation. Et le bail ne sera résilié que si les loyers n'ont pas été réglés pendant ce délai.

RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE

Je vais prochainement conclure une rupture conventionnelle homologuée avec l'un de mes salariés. Quand devrai-je lui remettre un exemplaire de la convention de rupture ?

*Réponse : la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié nécessite de remplir une convention de rupture (formulaire Cerfa n° 14598*01) en deux exemplaires datés et signés par l'employeur et le salarié, puis d'en demander l'homologation à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Et attention, selon la Cour de cassation, sous peine de nullité de la rupture conventionnelle, l'employeur doit remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture lors de sa signature. En effet, dans une affaire récente, les juges ont estimé que la rupture conventionnelle est nulle lorsque l'employeur transmet cet exemplaire au salarié seulement lors de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle à la Dreets.*

AGENDA

3^e trimestre 2023

15 JUILLET

— Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juin 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 2^e trimestre 2023.

— Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de juin 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2023.

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

31 JUILLET

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

5 AOÛT

— Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

15 AOÛT

— Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juillet 2023.

NOUVELLE ADRESSE POUR EUREX BELLEY ET VALENCE

Les cabinets Eurex à Belley dans l'Ain et Eurex à Valence dans la Drôme ont déménagé, courant juin, pour s'installer dans des locaux plus spacieux, fonctionnels et agréables. Retrouvez-les désormais à cette nouvelle adresse :

- **Eurex Valence**, 34 rue du Docteur Abel, 26000 Valence - Tél : 04 75 41 82 00 (pas de changement pour les n° de téléphone et les adresses emails de vos interlocuteurs).
- **Eurex Belley**, 25 avenue du Bugey, 01300 Virignin - Tél : 04 79 54 44 05 (mêmes adresses emails pour joindre vos conseillers).



GUIDE SOCIAL

Avec une réglementation sociale de plus en plus complexe et évolutive, l'employeur se retrouve bien souvent désarmé pour la gestion de ses équipes. Le Guide Social EUREX est un outil clé pour vous accompagner dans vos responsabilités de chef d'entreprise et vous aider à respecter vos obligations. Il traite des thématiques clés de la gestion sociale et RH sous la forme de fiches pratiques.

Ce Guide peut être consulté sur notre site internet :

www.eurex.fr

ou sur demande auprès de votre conseiller en cabinet.

VIVEZ VOTRE ENTREPRISE AVEC AUDACE ET SÉRÉNITÉ

Création, gestion, développement, évolution... EUREX vous accompagne dans toutes les étapes de votre parcours. Pour chacune, nous apportons des solutions, des services et des outils adaptés pour répondre à vos besoins et faire grandir votre entreprise et ses ambitions.

Découvrez notre parcours d'accompagnement : flashez ce QR Code !

