

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



CIRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

SEPT 2022

N° 668



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 9

DOSSIER LICENCIEMENT : 3 CAS PARTICULIERS

Dénigrer son employeur : une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Licenciement économique : quelle appréciation de la baisse du chiffre d'affaires ?

Licenciement d'un salarié : seule l'entreprise qui l'a recruté le peut

Contrat de professionnalisation : une aide au recrutement de demandeurs d'emploi



FISCALITÉ

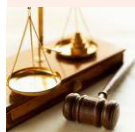
Pages 10 à 12

Entrepreneurs individuels : le choix de l'impôt sur les sociétés

Relèvement à la source : quelles sont les sanctions encourues par les employeurs ?

Réduction d'impôt mécénat : il faut des justificatifs pour en bénéficier

Voitures et camionnettes : le bonus écologique est prolongé



JURIDIQUE

Pages 13 à 17

Entreprises grandes consommatrices d'énergie :
elles peuvent demander une aide

Représentation d'intérêts : élargissement aux responsables publics locaux

Commerces fermés en raison du Covid : les loyers sont dûs !

Indice de réparabilité : extension à de nouveaux produits

S.C.I. : quels sont les pièges à éviter ?

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 668 SEPTEMBRE 2022. Editions juridiques EQUINOX

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : EQUINOX

Dépôt légal : septembre 2022

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations d'août 2022 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'août 2022.

• 5 septembre 2022

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'août 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 2022 versés au plus tard le 31 août 2022.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 septembre sur demande).

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 septembre sur demande).

• 12 septembre 2022

Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en août 2022.

• 15 septembre 2022

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN d'août 2022.

Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN d'août 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 2022.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN d'août 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 2022.



Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mai 2022 : télèrèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : télèrèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèrèglement de la taxe sur les salaires payés en août 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : télèrèglement, le cas échéant, du second acompte de CVAE 2022 avec le relevé n° 1329-AC.

Paiement de l'IFI 2022 (patrimoine net taxable supérieur à 1,3 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

● 25 septembre 2022

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2021.

● 30 septembre 2022

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 octobre).

Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE) : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2022).

RECOURS AU CDD DE REMPLACEMENT

Nous venons de recruter un salarié afin de remplacer un salarié qui a démissionné. Mais, en raison du préavis à accomplir chez son ancien employeur, ce nouveau venu prendra son poste dans 2 mois seulement. En attendant son arrivée, pouvons-nous embaucher un salarié en contrat à durée déterminée ?

Oui, tout à fait, vous êtes autorisés à conclure un contrat à durée déterminée (CDD) dans l'attente de la prise de poste effective d'un salarié que vous avez recruté en contrat à durée indéterminée (CDI).

Mais attention, la procédure de recrutement de ce salarié doit impérativement avoir abouti ! En effet, un CDD qui serait conclu dans l'attente du recrutement d'un salarié pour occuper un poste lié à l'activité permanente de l'entreprise et qui est devenu vacant pourrait être requalifié par les juges en CDI.

En pratique : le CDD doit mentionner le nom et la qualification du salarié démissionnaire et ceux du salarié nouvellement recruté.

CONSTITUTION D'UNE PROVISION POUR HAUSSE DES PRIX

Mon entreprise étant fortement impactée par la flambée du coût des matières premières, puis-je pratiquer une provision pour hausse des prix ?

Vous pouvez utiliser ce dispositif lorsque vous constatez, au cours d'une période n'excédant pas 2 exercices consécutifs, une hausse des prix supérieure à 10 % pour une matière première ou un produit donnés. La provision étant constituée pour les quantités en stock à la clôture de l'exercice concerné, à hauteur de la fraction qui excède cette hausse. Sachant que vous n'êtes pas obligé de pratiquer la provision pour le montant maximal auquel vous avez droit.

Cette provision est déductible fiscalement, offrant ainsi à votre entreprise une réserve de trésorerie. Mais attention, l'économie d'impôt n'est pas définitive. En effet, vous devez, sauf exceptions, réintégrer la provision à vos bénéfices imposables au bout de 6 ans.

La provision devra être effectivement comptabilisée et figurer sur le tableau des provisions à joindre à la déclaration des résultats de chaque exercice. En outre, vous devrez fournir au service des impôts, à l'appui de ces déclarations des résultats, toutes les informations nécessaires au calcul de la provision.

Cette provision pour hausse des prix peut être constituée par les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu d'après leur bénéfice réel qui exercent une activité industrielle ou commerciale, et par celles passibles de l'impôt sur les sociétés, quelles que soient leur forme et la nature de leur activité.

CONTRÔLE DE LA VALIDITÉ DU PERMIS DE CONDUIRE DES SALARIÉS

Nos salariés conduisent les véhicules appartenant à l'entreprise. Comment pouvons-nous nous assurer qu'ils détiennent un permis de conduire en cours de validité ?

Lorsque l'emploi de vos salariés implique la conduite d'un véhicule, vous pouvez exiger d'eux, d'abord



lors de leur recrutement, puis périodiquement pendant l'exécution de leur contrat de travail, qu'ils produisent l'original de leur permis de conduire en cours de validité.

Sachez, en revanche, que vous n'êtes pas autorisé à demander à vos salariés le nombre de points qu'il reste sur leur permis de conduire, ni à rechercher cette information par vos propres moyens.

RÉCUPÉRATION DE LA TVA SUR UNE NOTE DE RESTAURANT

Lors d'un déplacement professionnel, j'ai déjeuné au restaurant avec l'un de mes clients. Puis-je récupérer la TVA sur ces frais de repas même si le numéro d'identification à la TVA du restaurateur fait défaut sur la note ?

Tout dépend du montant de la note. Si elle s'élève à moins de 150 € HT, cette mention n'est pas obligatoire pour récupérer la TVA. Et vous êtes autorisé à inscrire les éléments d'identification de votre entreprise sur cette note si le restaurateur ne s'en est pas chargé lui-même. Au-delà de 150 €, la TVA doit figurer sur une facture comportant toutes les mentions requises.

BLOCAGE DES LOYERS

J'ai pu lire dans la presse que le gouvernement envisageait de bloquer l'augmentation des loyers pour préserver le pouvoir d'achat des locataires face à l'inflation galopante. Est-ce une hypothèse à l'étude ?

Aux dernières nouvelles, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, n'envisage pas un blocage du montant des loyers mais plutôt une hausse plafonnée. Ainsi, jusqu'à fin juin 2023, les loyers ne pourraient pas augmenter de plus de 3,5 %. Cette mesure, qui devrait prendre place dans un projet de loi de finances rectificative, pourrait être applicable rétroactivement au 1^{er} juillet 2022. Dans le contexte actuel, les professionnels du secteur immobilier jugent la proposition plutôt équilibrée puisqu'elle permet un effort partagé entre les propriétaires et les locataires.

EFFET D'UNE MISE EN DEMEURE SUR LA PRESCRIPTION D'UNE CRÉANCE

J'ai envoyé à un client, par lettre recommandée AR, une mise en demeure de payer une somme d'argent restée impayée. Cette mise en demeure a-t-elle pour effet de repousser l'expiration du délai pour agir en justice contre lui ?

Non, ni des courriers de relance ni même une mise en demeure n'ont pour effet d'interrompre le délai de prescription pour agir en justice en vue d'obtenir le paiement d'une facture impayée. Par conséquent, si votre débiteur ne vous a pas payé malgré la mise en demeure et que le délai de prescription arrive bientôt à son terme, n'attendez pas davantage et assignez-le en justice sans tarder.



Dossier licenciement : 3 cas particuliers

Dénigrer son employeur : une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Des propos diffamatoires visant à dénigrer son employeur peuvent caractériser un manquement à l'obligation de loyauté du salarié. Et donc constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Que ce soit dans l'entreprise, ou bien en dehors de celle-ci, les salariés disposent du droit de s'exprimer librement. Plus encore, ils ne peuvent pas, en principe, être sanctionnés pour des propos tenus dans le cadre de leur vie personnelle. Mais à condition, toutefois, que les salariés restent loyaux vis-à-vis de leur employeur, c'est-à-dire qu'ils ne lui causent pas de tort...

Dans une affaire récente, une salariée avait, en dehors de son temps et de son lieu de travail, affirmé à l'un de ses collègues, en présence de tiers, que les dirigeants de l'entreprise avaient tenu, à son égard, des propos blessants et humiliants. Selon ses dires, les dirigeants avaient, en effet, déclaré que le salarié en question était « le plus mauvais peintre qu'ils avaient pu avoir dans l'entreprise ». Les diri-

geants qui contestaient avoir tenu de tels propos, avaient licencié la salariée pour faute grave. Celle-ci avait alors contesté son licenciement en justice.

Saisi du litige, les juges d'appel n'ont pas retenu la faute grave, mais ont considéré que le comportement de la salariée constituait **une cause réelle et sérieuse de licenciement**. Et pour cause : les dirigeants contestaient avoir tenu des propos blessants envers le salarié alors que la salariée « ne soutenait pas qu'ils l'avaient réellement fait ». Dès lors, les dires de la salariée constituaient des propos diffamatoires visant à dénigrer les dirigeants de l'entreprise. Plus encore, les juges ont estimé que ses propos visaient à donner une mauvaise image de l'entreprise et de ses dirigeants et à créer un malaise entre eux et les salariés. Ce qui caractérisait un manquement à l'obligation de loyauté de la salariée à l'égard de son employeur.

Amenée à se prononcer dans cette affaire, la Cour de cassation a donné raison aux juges d'appel et validé le licenciement de la salariée.

Licenciement économique : quelle appréciation de la baisse du chiffre d'affaires ?

La durée de la baisse de chiffre d'affaires d'une entreprise s'apprécie en comparant le niveau du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification du licenciement par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Un employeur peut procéder à un licenciement pour motif économique lorsque, par exemple, il supprime

un poste de travail en raison notamment de difficultés économiques caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires.

Selon le Code du travail, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée lorsque la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année



précédente, au moins égale à :

- ▶ **un trimestre** pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- ▶ **deux trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- ▶ **trois trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- ▶ **quatre trimestres consécutifs** pour une entreprise de 300 salariés et plus.

À ce titre, la Cour de cassation a récemment précisé que la durée de cette baisse s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification du licenciement par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Dans cette affaire impliquant une entreprise d'au moins 300 salariés, il fallait, pour que le licenciement pour motif économique soit valable, constater une baisse du chiffre d'affaires sur quatre trimestres consécutifs. Et, pour cela, comme le licenciement avait été prononcé le 2 juillet 2017, il

convenait, selon les juges, de comparer le chiffre d'affaires :

- ▶ du 1^{er} trimestre 2017 (dernier chiffre connu) avec celui du 1^{er} trimestre 2016 ;
- ▶ du 4^e trimestre 2016 avec celui du 4^e trimestre 2015 ;
- ▶ du 3^e trimestre 2016 avec celui du 3^e trimestre 2015 ;
- ▶ du 2^e trimestre 2016 avec celui du 2^e trimestre 2015.

Or les juges ont constaté que si le chiffre d'affaires de l'entreprise avait effectivement diminué les 2^e, 3^e et 4^e trimestres 2016 comparés à ceux de 2015, il avait, en revanche, augmenté de 0,5 % entre le 1^{er} trimestre 2016 et le 1^{er} trimestre 2017. Dès lors, ils en ont déduit que le chiffre d'affaires de l'entreprise n'avait pas baissé pendant quatre trimestres consécutifs.

En conséquence, il n'existait pas de baisse significative du chiffre d'affaires susceptible de justifier un licenciement pour motif économique.

Licenciement d'un salarié : seule l'entreprise qui l'a recruté le peut

Lorsqu'un salarié est licencié par une autre société que celle qui l'a recruté, ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Et ce, même si c'est la même personne qui gère les deux sociétés...

Pour des raisons évidentes, seul l'employeur du salarié, ou la personne habilitée par celui-ci (comme le directeur des ressources humaines), peut procéder à son licenciement. Et en la matière, lorsqu'une même personne gère deux sociétés distinctes, des maladroites (ou erreurs) peuvent être commises. Des maladroites qui privent le licenciement de cause réelle et sérieuse...

Dans une affaire récente, un salarié avait été recruté en tant que prospecteur commercial-apporteur d'affaires par la société dénommée RTP. Moins de 4 ans

plus tard, il avait été licencié pour faute grave par la société dénommée RTP Sud. Le salarié avait alors contesté son licenciement en justice au motif que celui-ci n'avait pas été prononcé par son employeur.

De son côté, l'employeur, à savoir la société RTP, estimait que le licenciement était régulier car une seule et même personne gérait les deux sociétés (RTP et RTP Sud). Une personne qui, habilitée à représenter chacune d'entre elles, avait signé la lettre de licenciement du salarié.

Précision : chaque société possédait son propre numéro Siret.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation a donné raison au salarié. Elle a, en effet, relevé que la procédure de licenciement avait été engagée par la société RTP Sud, laquelle avait également établi la lettre de licen-

ciement du salarié. Elle en a conclu que le salarié n'avait pas été licencié par son employeur et donc que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Conséquences : l'employeur (la société RTP) a été condamné à verser au salarié, notamment,

les sommes de 24 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 12 000 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de 2 888,77 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Contrat de professionnalisation : une aide au recrutement de demandeurs d'emploi

Les employeurs qui, jusqu'au 31 décembre 2022, recrutent des demandeurs d'emploi d'au moins 30 ans en contrat de professionnalisation peuvent obtenir une aide de 8 000 €.

Rappel des dispositions

Le gouvernement accorde une aide financière aux entreprises qui, jusqu'au 31 décembre 2022, concluent, avec un demandeur d'emploi d'au moins 30 ans, un contrat de professionnalisation destiné à :

- préparer un titre ou un diplôme allant du CAP au master (Bac, BTS, licence...);
- obtenir une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO), en accord avec le salarié.

Cette aide, d'un montant de **8 000 € maximum**, est versée uniquement au titre de la première année du contrat.

En pratique, l'employeur n'a aucune démarche particulière à effectuer pour bénéficier de l'aide financière. Il lui suffit de transmettre le contrat de professionnalisation à son opérateur de compétences (OPCO) dans les 5 jours suivant le début de son exécution.

À savoir : les employeurs qui recrutent un jeune de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle de 5 000 € (salarié mineur) ou de 8 000 € (salarié majeur).

Quels bénéficiaires ?

Depuis le 1^{er} novembre 2021, le versement de cette aide était réservée à l'embauche de certains demandeurs d'emploi, à savoir de personnes :

- inscrites comme demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8) ;
- et, pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, ayant été inscrites comme demandeurs d'emploi tenus d'accomplir de tels actes et n'ayant exercé aucune activité professionnelle ou ayant exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles.

Désormais, cette aide est accordée à de nouveaux bénéficiaires. Ainsi, ouvrent droit à son versement **les contrats de professionnalisation** conclus, entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2022, à l'issue d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou d'une action de formation préalable au recrutement.

Précision : ces deux actions, financées par Pôle emploi, permettent à un demandeur d'emploi ou à un bénéficiaire d'un accompagnement CRP/CTP (Contrat de Reclassement Professionnel / Contrat de Transition Professionnel) ou d'un contrat de sécurisation professionnelle de recevoir la formation nécessaire à l'acquisition des compétences exigées pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de cet organisme.

Entrepreneurs individuels : le choix de l'impôt sur les sociétés

Désormais, les entrepreneurs individuels peuvent être soumis à l'impôt sur les sociétés, sans avoir à modifier leur statut juridique, en optant pour leur assimilation à une EURL. Une option dont les modalités viennent d'être fixées.

Désormais, les entrepreneurs individuels exerçant une activité imposable dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), des bénéfices non commerciaux (BNC) ou des bénéfices agricoles (BA) selon un régime réel peuvent être soumis à l'impôt sur les sociétés, sans avoir à changer de statut juridique, en optant pour leur assimilation, sur le plan fiscal, à une EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) ou à une EARL pour les agriculteurs.

Sachant que cette assimilation soumet l'entreprise à certaines règles propres à l'impôt sur les sociétés en matière notamment de report des déficits et de plus-values.

Rappel : *le nouveau statut unique de l'entrepreneur individuel se caractérise par la séparation de ses patrimoines professionnel et personnel, ce qui lui permet ainsi de protéger ses biens personnels des risques économiques liés à son activité professionnelle.*

À ce titre, un décret vient de préciser les conditions d'exercice de cette option. Ainsi, elle doit prendre la forme d'une notification indiquant la dénomination et l'adresse de l'entreprise individuelle ainsi que les nom, prénom, adresse et signature de l'entrepreneur.

Elle doit être adressée au service des impôts du principal établissement de l'entreprise, et ce avant la fin du troisième mois de l'exercice au titre duquel l'entrepreneur souhaite bénéficier de l'assimilation à l'EURL ou à l'EARL.

À noter : *peuvent avoir intérêt à opter pour l'impôt sur les sociétés les entrepreneurs individuels dont le taux d'imposition à l'impôt sur le revenu excède celui de l'impôt sur les sociétés. La rémunération de l'entrepreneur est alors déductible du bénéfice imposable et soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Les autres revenus perçus étant traités comme des dividendes (non déductibles du résultat), taxables dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers.*

Et pour la renonciation à l'option ?

Si l'assimilation à une EURL ou à une EARL est irrévocable, l'option pour l'impôt sur les sociétés est révoquée pendant 5 ans. La renonciation à cette option doit être adressée au service des impôts auprès duquel l'entrepreneur souscrit sa déclaration de résultats, avant la fin du mois précédant la date limite de versement du premier acompte d'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel s'applique la renonciation.

Prélèvement à la source : quelles sont les sanctions encourues par les employeurs ?

L'administration fiscale a précisé les sanctions encourues par les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de

prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Des sanctions qui sont toutefois allégées pour 2022.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Depuis 2019, les employeurs ont la charge de prélever l'impôt sur le revenu de leurs salariés pour le reverser à l'État. Des sommes qu'ils doivent déclarer selon un procédé informatique et verser par télèrglement à l'administration fiscale.

Pas de cumul

L'irrespect des obligations déclaratives ou de l'obligation d'effectuer la retenue à la source entraîne l'application d'amendes fiscales, qui viennent d'être précisées par l'administration fiscale. Cette amende s'élève, en cas d'omissions ou d'inexactitudes, à **5 % des retenues à la source** qui auraient dû être effectuées ou déclarées. Ce taux étant porté à **10 %** en cas de non-dépôt de la déclaration dans les délais et à **40 %** en cas de non-dépôt de la déclaration dans les 30 jours suivant une mise en demeure ou en cas d'omissions ou d'inexactitudes délibérées. Un taux qui grimpe à 80 % lorsque les retenues sont effectuées mais délibérément non déclarées et non reversées.

Sachant qu'en toute hypothèse, le montant de l'amende est au moins égal à **250 € par déclaration**.

À ce titre, l'administration fiscale vient de préciser que les différentes amendes ne sont pas cumulables entre elles.

Exemple : un employeur qui ne dépose qu'une partie de sa déclaration dans les délais risque seulement la sanction de 5 % pour la partie déposée hors délai, et pas celle de 10 % pour non-dépôt de la déclaration.

Des tolérances pour 2022

Par ailleurs, l'administration a prévu d'appliquer des mesures de tempérament jusqu'aux déclarations déposées au titre du mois de décembre 2022.

Ainsi, la première infraction d'assiette (non-dépôt, dépôt tardif, erreur ou omission) relevée en 2022 ne sera pas sanctionnée. Seule une lettre de tempérament sera envoyée à l'employeur.

En cas d'infractions ultérieures en 2022, s'il s'agit :

- d'une erreur et/ou d'une omission, l'amende de 5 % ne s'appliquera pas (une lettre de tempérament sera envoyée) ;
- d'un dépôt tardif, l'amende de 10 % s'appliquera mais son montant minimal sera abaissé à 50 € (au lieu de 250 €).

Réduction d'impôt mécénat : il faut des justificatifs pour en bénéficier

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les entreprises doivent être en mesure de présenter les reçus fiscaux correspondant à leurs dons, délivrés par les organismes bénéficiaires, pour pouvoir prétendre à la réduction d'impôt mécénat.

Les entreprises qui consentent des dons au profit de certains organismes d'intérêt général, peuvent profiter d'une réduction d'impôt sur les bénéfices, égale à 60 % des versements, retenus dans la limite de 20 000 € ou de 0,5 % de leur chiffre

d'affaires hors taxes lorsque ce dernier montant est plus élevé. Le taux de cet avantage fiscal étant abaissé de 60 à 40 % pour la fraction des dons supérieure à 2 M€, sauf exceptions.

À noter : les dons peuvent être effectués en numéraire, en nature ou en compétences (mise à disposition d'un salarié), et ce dans des domaines très variés (social, culturel, sportif...).

Pour les dons consentis depuis le 1^{er} janvier 2022, les entreprises doivent disposer des reçus fiscaux



correspondants, délivrés par les organismes bénéficiaires, pour pouvoir prétendre à la réduction d'impôt. Elles doivent donc être en mesure de présenter ces justificatifs lorsque l'administration fiscale le demande.

À ce titre, l'administration fiscale a précisé que l'établissement d'un reçu fiscal ne dispense pas l'entreprise donatrice de conserver l'ensemble des pièces justificatives attestant la réalité des dons consentis et permettant leur valorisation.

Dans certains cas, l'entreprise donatrice doit fournir des informations à l'organisme bénéficiaire

afin que celui-ci puisse établir le reçu. Ainsi, l'administration fiscale a notamment indiqué que la responsabilité de la valorisation des dons en nature incombe exclusivement à l'entreprise mécène. Cette dernière doit donc communiquer le montant de cette valorisation à l'organisme bénéficiaire.

À défaut, l'entreprise qui ne dispose pas de reçu **ne peut pas bénéficier de la réduction d'impôt.**

En pratique : les entreprises qui effectuent, au cours d'un même exercice, plus de 10 000 € de dons éligibles à la réduction d'impôt mécénat doivent les déclarer à l'administration fiscale.

Voitures et camionnettes : le bonus écologique est prolongé

Au vu du contexte actuel conjuguant hausse des prix et pénurie de composants, le gouvernement a décidé de maintenir le bonus écologique en l'état jusqu'à la fin de l'année, alors qu'il devait être revu à la baisse au 1^{er} juillet 2022.

L'achat ou la location (contrat de 2 ans ou plus) d'une voiture ou d'une camionnette peu polluante, neuve ou d'occasion, peut ouvrir droit à une aide financière.

Bonne nouvelle, ce bonus écologique, qui devait être réduit de 1 000 € pour les voitures électriques neuves à compter du 1^{er} juillet 2022, est finalement maintenu à 6 000 € (4 000 € pour une personne morale), dans la limite de 27 % du prix d'achat TTC, **jusqu'au 31 décembre 2022.**

Un prix d'achat qui est, en outre, porté à 47 000 € (au lieu de 45 000 € auparavant). Au-delà de 47 000 € et jusqu'à 60 000 €, le bonus reste fixé à 2 000 € jusqu'à cette même date. Sachant qu'au-dessus de 60 000 €, le bonus de 2 000 € bénéficie aux seules voitures fonctionnant à l'hydrogène.

À savoir : ces montants resteront applicables aux véhicules facturés au plus tard le 30 juin 2023 s'ils sont commandés avant le 31

décembre 2022. Il en ira de même pour les véhicules dont le contrat de location sera signé avant le 31 décembre 2022 et dont le versement du 1^{er} loyer interviendra au plus tard le 30 juin 2023.

De même, le bonus écologique est maintenu à 1 000 € pour les véhicules neufs hybrides rechargeables (voiture ou camionnette) jusqu'au 31 décembre 2022. Sont concernés les véhicules de moins de 50 000 € qui rejettent entre 21 et 50 g/km de CO₂ et dont l'autonomie est supérieure à 50 km.

Comme initialement prévu, pour les camionnettes neuves, l'aide reste fixée à 40 % du prix d'acquisition TTC dans la limite de 7 000 € (5 000 € pour une personne morale).

À noter : pour les voitures et camionnettes neuves, le montant est augmenté de 1 000 € en faveur des résidents outre-mer à condition d'y circuler pendant au moins 6 mois après l'acquisition.

Quant aux véhicules d'occasion, l'aide s'élève toujours à 1 000 €.

Rappel : le bonus écologique est cumulable avec la prime à la conversion, laquelle est versée, sous certaines conditions, à l'occasion de la mise à la casse d'un véhicule ancien.

Entreprises grandes consommatrices d'énergie : elles peuvent demander une aide

Depuis le 4 juillet dernier, les entreprises dont les dépenses de gaz et d'électricité représentent une part élevée de leurs charges peuvent demander une aide financière.

Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale instauré par les pouvoirs publics, les entreprises grandes consommatrices de gaz et d'électricité, qui sont donc très impactées par la hausse des prix de l'énergie provoquée par la guerre en Ukraine, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État. Annoncée il y a quelques mois, cette aide peut être demandée depuis le 4 juillet dernier. Rappel des conditions requises et de la démarche à suivre pour pouvoir y prétendre.

Les entreprises éligibles

Ouverte à tous les secteurs d'activité et quelle que soit la taille de l'entreprise, l'aide s'adresse aux entreprises dont les achats de gaz et/ou d'électricité atteignent au moins 3 % de leur chiffre d'affaires en 2021 et qui ont subi un doublement du prix d'achat d'électricité et/ou de gaz sur la période allant du 1^{er} mars au 31 août 2022 par rapport à une moyenne de prix sur l'année 2021. Elle concerne également les associations qui sont assujetties aux impôts commerciaux et qui emploient au moins un salarié. Elle a vocation à compenser une partie des surcoûts éligibles.

Le montant de l'aide

Selon les cas, l'aide s'élève à :

- 30 % des coûts éligibles, plafonnée à 2 M€, pour les entreprises subissant une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) de 30 % par rapport à 2021 ou ayant subi des pertes d'exploitation ;
- 50 % des coûts éligibles, plafonnée à 25 M€,

pour les entreprises dont l'EBE est négatif et dont le montant des pertes est au plus égal à deux fois les coûts éligibles. L'aide étant limitée à 80 % du montant des pertes ;

- 70 % des coûts éligibles, plafonnée à 50 M€, pour les entreprises qui respectent les critères ci-dessus et qui exercent leur activité principale dans l'un des secteurs les plus exposés à la concurrence internationale (secteurs listés en annexe du décret du 1^{er} juillet 2022). L'aide étant également limitée à 80 % du montant des pertes.

Les critères d'éligibilité liés aux dépenses de gaz et d'électricité, à l'EBE et aux coûts éligibles doivent être vérifiés et calculés par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Précision : s'agissant des entreprises qui font partie d'un groupe, le montant des plafonds d'aide indiqués ci-dessus est évalué à l'échelle du groupe.

La demande pour obtenir l'aide

Le dispositif est ouvert depuis le 4 juillet dernier. Les entreprises concernées peuvent donc demander l'aide au titre de la première période éligible trimestrielle, à savoir mars-avril-mai, à compter de cette date et pendant un délai de 45 jours, soit jusqu'au 17 août inclus. En pratique, les demandes, accompagnées d'un certain nombre de pièces justificatives (déclaration sur l'honneur de l'entreprise, attestation de l'expert-comptable ou du commissaire aux comptes, factures d'énergie, fiches de calcul de l'EBE et de l'aide, RIB), doivent être déposées via l'espace professionnel de l'entreprise sur le site www.impots.gouv.fr.

La procédure de dépôt des demandes au titre de la seconde période éligible (juin-juillet-août) sera, quant à elle, ouverte à compter du 15 septembre 2022 pour une durée de 45 jours, soit jusqu'au 30 octobre.



Représentation d'intérêts : élargissement aux responsables publics locaux

Les associations entrant en contact avec des responsables publics prenant des décisions à un échelon local sont considérées comme des représentants d'intérêts depuis le 1^{er} juillet 2022.

Les associations qui œuvrent en tant que représentants d'intérêts doivent s'inscrire sur le répertoire numérique géré par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Ce répertoire, consultable sur le site www.hatvp.fr, vise à informer les citoyens sur les relations entre les représentants d'intérêts et les responsables publics.

À savoir : 2 459 structures, dont 19,6 % d'associations, étaient inscrites, mi-juin, sur ce répertoire.

Une association est un représentant d'intérêts lorsque l'activité d'un de ses dirigeants, de ses salariés ou de ses membres consiste, de façon principale ou régulière, à entrer en communication, à son initiative, avec des responsables publics nationaux (membres du gouvernement et des cabinets ministériels, députés, sénateurs, directeur général du Défenseur des droits, de la Haute Autorité de

santé, de la Cnil...) afin d'influer sur des décisions publiques en projet ou en vigueur, générales ou individuelles (lois, décrets, contrats de concession, marchés publics, décisions individuelles ayant pour objet la délivrance, la modification, le retrait ou le renouvellement d'un agrément ou d'une autorisation...).

Depuis le 1^{er} juillet 2022, sont également considérées comme des représentants d'intérêts les associations entrant en contact avec des responsables publics prenant des décisions à un échelon local : présidents et membres des conseils régionaux ou départementaux, président du conseil de la métropole de Lyon, maires et adjoints au maire d'une commune de plus de 100 000 habitants, etc.

Rappel : tous les ans, les associations inscrites sur le répertoire de l'HATVP et dont la date de clôture d'exercice est le 31 décembre doivent déclarer, avant le 31 mars suivant, les actions de représentation d'intérêts conduites l'année précédente, ainsi que les moyens alloués à ces actions.

Commerces fermés à cause du Covid : les loyers restent dus !

La mesure d'interdiction de recevoir du public, prise par les pouvoirs publics pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, ne constitue pas un motif permettant aux commerçants concernés d'être dispensés du paiement de leurs loyers.

Pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19, de nombreux commerces ont fait l'objet d'une mesure d'interdiction de recevoir du public, notamment lors du premier confinement

au printemps 2020. Dans ce contexte, la question s'est posée de savoir si les commerçants concernés pouvaient échapper au paiement des loyers dus au titre des périodes de fermeture. Certains d'entre eux ont d'ailleurs cessé de payer leurs loyers.

De nombreuses actions en justice ont alors été engagées en la matière, mais elles ont donné lieu à des décisions divergentes de la part des tribunaux et cours d'appel.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Par une décision très attendue, la Cour de cassation vient de mettre fin aux débats. Pour elle, aucun des arguments avancés par les locataires (force majeure, perte du local loué, manquement du bailleur à son obligation de délivrance) ne justifie un refus de paiement des loyers.

Les bailleurs sont donc en droit de réclamer aux locataires le paiement des loyers dus pendant les périodes de fermeture imposées par les pouvoirs publics.

Pas un cas de force majeure

La Cour de cassation a d'abord rejeté l'argument fondé sur la force majeure. Rappelons qu'il y a force majeure lorsqu'un événement qui échappe au contrôle du débiteur, qui ne pouvait pas être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent pas être évités par des mesures appropriées, l'empêche d'exécuter son obligation.

Or ici, **le locataire concerné n'était pas empêché de payer son loyer mais d'utiliser le local loué.** Et les juges ont rappelé que la partie à un contrat qui n'a pas pu profiter de la contrepartie à laquelle elle avait droit (en l'occurrence l'exploitation du local) ne peut pas obtenir l'anéantissement du contrat en invoquant cet événement.

Pas de perte du local loué

L'argument fondé sur la perte du local loué n'a pas davantage trouvé grâce aux yeux de la Cour de

cassation. Rappelons que si, pendant la durée du bail, le bien loué est détruit en totalité par un cas fortuit, le bail est résilié de plein droit et que s'il n'est détruit qu'en partie, le locataire peut demander une diminution du loyer voire la résiliation du bail.

Les juges ont considéré que l'interdiction de recevoir du public était une mesure administrative générale et temporaire, prise pour lutter contre la propagation du virus et aux seules fins de garantir la santé publique, qu'elle était **sans lien direct avec la destination contractuelle du local loué**, et qu'elle ne pouvait donc pas être assimilée à la perte du local.

Pas de manquement du bailleur à son obligation de délivrance

Enfin, la Cour de cassation n'a pas non plus retenu un manquement du bailleur à son obligation de délivrance. Rappelons, là aussi, que le bailleur a l'obligation de délivrer le local loué à son locataire et de lui en garantir la jouissance paisible. Et que si cette obligation n'est pas remplie, le locataire est en droit de s'en prévaloir pour refuser de payer les loyers dont il est redevable.

Mais pour les juges, la mesure d'interdiction de recevoir du public résulte du seul fait des pouvoirs publics et ne peut donc être imputable au bailleur si bien **qu'il ne peut lui être reproché d'avoir manqué à son obligation de délivrance**, ce dernier ayant bien mis les locaux loués à la disposition de son locataire.

Indice de réparabilité : extension à de nouveaux produits

À compter du 5 novembre 2022, la liste des produits qui doivent être vendus avec l'indication de leur indice de réparabilité s'allongera.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, certains appareils électriques et électroniques doivent être commercialisés avec l'indication de leur indice de réparabilité.



Rappelons que cet indice, présenté sous la forme d'un logo représentant une clé de mécanicien entourée d'un engrenage et accompagné d'une note allant de 0 à 10, permet aux consommateurs, comme son nom l'indique, de savoir si un tel équipement peut être réparé facilement.

Rappel : attribuée par le fabricant, cette note est calculée à partir des 5 critères suivants :

- ▶ la disponibilité de la documentation technique nécessaire à la réparation de l'appareil ;
- ▶ la possibilité de démonter l'appareil, l'accessibilité des pièces à remplacer et les outils nécessaires pour le faire ;
- ▶ la durée de disponibilité sur le marché des pièces détachées et les délais de livraison ;
- ▶ le prix des pièces détachées par rapport à l'équipement neuf ;
- ▶ des critères spécifiques à la catégorie d'équipements concernée.

En pratique, les producteurs, importateurs et distributeurs des produits concernés doivent communiquer l'indice de réparabilité aux vendeurs de ces produits, ainsi qu'à toute personne qui en fait la demande. De leur côté, les commerçants sont tenus de faire figurer cet indice, de manière visible,

sur chaque équipement concerné (ou à proximité immédiate) proposé à la vente dans leur magasin.

De même, ils doivent afficher l'indice de manière visible dans la présentation du produit et à proximité de son prix lorsqu'il est vendu sur internet.

De nouveaux produits concernés

Actuellement, 5 catégories d'équipements sont concernées par cette obligation, à savoir les smartphones, les ordinateurs portables, les téléviseurs, les lave-linges à hublot et les tondeuses à gazon électriques.

À compter du 5 novembre 2022, les nouveaux produits suivants devront être vendus avec l'indication de leur indice de réparabilité : les aspirateurs filaires, les aspirateurs robots, les aspirateurs non filaires, les lave-linges ménagers à chargement par le dessus, les lave-vaisselles ménagers et les nettoyeurs à haute pression.

Attention : le professionnel qui ne respecte pas l'obligation d'information relative à l'indice de réparabilité est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 3 000 € pour une personne physique et à 15 000 € pour une société.

S.C.I. : quels sont les pièges à éviter ?

La société civile immobilière (SCI) connaît un certain succès tant chez les particuliers que chez les professionnels. Un succès qui s'explique en partie par sa relative souplesse, permettant de répondre à différentes problématiques patrimoniales. Pour autant, la société civile immobilière n'est pas toujours une solution miracle et peut même se révéler contre-productive si elle n'est pas employée correctement. Voici un panorama des principaux pièges à éviter lorsque l'on décide de mettre en place une telle structure.

S'en remettre à des statuts types

Des statuts standards ne peuvent pas convenir à tous les types de sociétés civiles.

La rédaction des statuts est une étape importante dans la constitution d'une société civile immobilière. C'est, en effet, l'acte fondateur qui va permettre de déterminer les modalités de son fonctionnement.

Pourtant, il n'est pas rare que des statuts types, trouvés sur internet, soient utilisés. Des modèles



génériques qui n'ont pas vocation à s'adapter à toutes les situations, et notamment aux opérations patrimoniales complexes.

Seul le recours à des statuts sur-mesure offre cette souplesse en permettant, par exemple, d'intégrer une clause d'agrément pour contrôler l'arrivée de nouveaux associés ou encore de délimiter strictement les conditions de nomination et les pouvoirs du gérant. Il est donc recommandé de faire appel à un spécialiste pour rédiger un « contrat de société » conforme aux objectifs fixés par les associés.

Négliger la rédaction de l'objet social

La rédaction de l'objet social d'une SCI doit faire l'objet d'un soin particulier. Mal rédigé, il peut empêcher de réaliser certaines opérations.

La clause des statuts déterminant l'objet social de la société civile immobilière revêt une grande importance puisque c'est elle qui fixe la raison d'être de la société. Rédigée de façon trop restrictive, elle peut empêcher de réaliser certaines opérations.

Ainsi, par exemple, si l'objet social vise l'acquisition et la détention d'un immeuble identifié, la société civile immobilière encourt la dissolution au moment de la vente du bien.

À l'inverse, rédigée de façon trop large, la clause peut faire perdre certains droits aux associés.

Typiquement, en optant pour un objet social étendu tel que « acquérir, administrer et gérer des immeubles », la société civile immobilière sera considérée comme un acteur professionnel du marché et perdra ainsi le bénéfice du droit de rétractation réservé aux acquéreurs non professionnels d'immeubles à usage d'habitation.

Réaliser des prestations de location meublée

Certaines activités de la SCI peuvent contraindre cette dernière à se voir imposer un régime fiscal.

L'objet social de votre société civile peut évidemment consister à louer un logement dans le but de dégager des revenus fonciers. Mais attention, si vous choisissez la formule de la location meublée, sachez que la société civile immobilière sera soumise d'office à l'impôt sur les sociétés (IS). En effet, fiscalement parlant, la location meublée est considérée comme une activité commerciale.

Étant précisé que les dividendes que la société vous versera ensuite seront soumis à l'impôt sur le revenu selon votre taux marginal d'imposition. Un régime fiscal qui peut être pénalisant dans certains cas.

Créer une structure pour plusieurs biens

En présence de plusieurs biens immobiliers (de nature différente notamment), il peut être opportun de créer plusieurs SCI.

Souvent, une seule enveloppe juridique est créée afin d'y loger plusieurs biens immobiliers. Des biens qui peuvent d'ailleurs avoir des usages très différents (immeuble locatif, immeuble de bureaux, résidence principale, par exemple). Cette solution peut être pénalisante, notamment en cas de vente. En effet, il peut être difficile de trouver un acheteur intéressé par l'ensemble des actifs. Dans certains cas, mieux vaut créer une société par type de bien immobilier. Ce qui permet la mise en place d'une gestion individuelle et de procéder plus facilement à des arbitrages.

Attention toutefois, le coût de constitution et de gestion des différentes structures est, en toute logique, plus élevé. En outre, cette formule demande un investissement en temps plus important.



COTISATION AGS : IL N'Y A PAS EU DE CHANGEMENT AU 1^{ER} JUILLET 2022

Le taux de la cotisation AGS est resté fixé à 0,15 % au 1^{er} juillet 2022.

L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Depuis le 1^{er} juillet 2017, son taux s'établit à 0,15 %.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 23 juin dernier, que le taux de cotisation serait maintenu à 0,15 % au 1^{er} juillet 2022.

Rappel : la cotisation AGS est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 13 712 € par mois en 2022.

LA CONSTRUCTION D'UNE PISCINE VALORISE UN BIEN IMMOBILIER DE 16,1 % EN MOYENNE

L'engouement des Français pour les piscines est fort depuis quelques années. Même si elle représente un coût important, une piscine peut générer de la valeur ajoutée.

Selon la Fédération des professionnels de la piscine, la demande de construction de bassins a progressé fortement ces dernières années. La crise du Covid-19 et les confinements ont sûrement joué un rôle en la matière. Ainsi en 2022, près de 3 millions de foyers sont pourvus de ce type d'équipement, ce qui représente globalement 1 piscine pour 21 habitants.

Bien qu'elle représente un coût non-négligeable à la construction (entre 15 000 € et 50 000 €), une piscine peut générer de la valeur ajoutée. En effet, d'après une étude de MeilleursAgents, à caractéristiques équivalentes, un bien (maison ou appartement) avec piscine se vendra en moyenne +16,1 % plus cher qu'un bien similaire sans piscine.

En 2022, ce sont les appartements avec piscine qui ont vu leur valeur ajoutée le plus progresser, avec +8,4 % sur le prix de vente (contre +5,8 % en 2020 et +6,8 % en 2021), comparativement à un appartement sans piscine. À noter que les piscines au sein de résidences se valorisent moins à la revente, car l'avantage de disposer d'une piscine est partagée entre voisins.

Fait intéressant, c'est dans les stations balnéaires que l'impact d'une piscine sur le prix des maisons est le plus faible (+12,7 %). Cela s'explique notamment par la proximité de la mer dans ces zones et par une offre plus importante de biens avec piscine.

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE SECOND SEMESTRE 2022

Au 2^e semestre 2022, le taux de l'intérêt légal s'établit à 0,77 % pour les créances dues aux professionnels.

Pour le 2^e semestre 2022, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- ▶ 3,15 % pour les créances dues aux particuliers (3,13 % au 1^{er} semestre 2022) ;
- ▶ 0,77 % pour les créances dues aux professionnels (0,76 % au 1^{er} semestre 2022).

Rappel : depuis quelques années, deux taux de l'intérêt légal coexistent : l'un pour les créances dues à des particuliers (plus précisément à des personnes physiques qui n'agissent pas pour des besoins professionnels), l'autre pour tous les autres cas, donc pour les créances dues à des professionnels. En outre, ces taux sont désormais actualisés chaque semestre, et non plus chaque année.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Ce taux sert à calculer, en l'absence de stipulations conventionnelles, les intérêts de retard dus en cas d'impayé par un débiteur après qu'il a été mis en demeure.

Il sert aussi à déterminer le taux minimal des pénalités applicables entre professionnels en cas de retard de paiement d'une facture. Ce dernier taux, qui doit être mentionné dans les conditions générales de vente, ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit à 2,31 % à partir du 1^{er} juillet 2022.

ANNULATION PARTIELLE DE L'ENCADREMENT DES LOYERS À PARIS

Une décision du Tribunal administratif de Paris est venue annuler un arrêté préfectoral contribuant à la mise en place de l'encadrement des loyers à Paris. Toutefois, cette décision ne remet pas à cause le dispositif dans son ensemble.

L'encadrement des loyers fait encore parler de lui. Car ce dispositif expérimental vient de subir un nouveau coup dur. En effet, le Tribunal administratif de Paris, par un jugement du 8 juillet 2022, est venu annuler partiellement un arrêté préfectoral du 23 mai 2019 fixant les loyers de référence à Paris pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020. Ainsi, les baux souscrits dans cette période, qui ne respecteraient pas le dispositif d'encadrement des loyers, ne pourront pas être remis en cause, notamment par les locataires. Pour les autres baux, pas de changement !

Rappel : *l'encadrement des loyers est un dispositif qui impose aux bailleurs de fixer leur loyer dans une fourchette (entre -30 % et +20 % d'un loyer de référence) définie chaque année par arrêté préfectoral. Fourchette tenant compte notamment du type de logement, du nombre de pièces et du quartier.*

À l'initiative du recours devant la justice, l'Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) salue cette décision. Pour elle, les conséquences de l'encadrement des loyers sont toxiques à court, moyen et long terme pour le marché de l'immobilier, et plus globalement pour l'accès au logement. Ce dispositif « dysfonctionnel » ne crée pas d'offre, selon l'UNPI. Dans le contexte actuel d'inflation, avec un plafonnement de l'Indice de référence des loyers et de pénurie de l'offre locative, ce dispositif réduit encore plus l'offre de logements disponibles.

L'AMF FAIT LE POINT SUR LA DÉTENTION D' ACTIONS

Selon la dernière lettre de l'Observatoire de l'épargne de l'AMF, 6,7 % des Français de 15 ans et plus déclarent détenir, à fin mars 2022, des actions en direct.

À en croire la dernière lettre publiée par l'Observatoire de l'épargne de l'AMF (Autorité des marchés financiers), 6,7 % des Français de 15 ans et plus déclarent détenir, à fin mars 2022, des actions en direct. Après une dizaine d'années de baisse, ce taux évolue peu depuis 7 ans.

Par ailleurs, l'AMF note que ce taux de détention d'actions varie selon les « caractéristiques » de la personne interrogée. Globalement, le taux de détention en actions atteint 15 % lorsque l'investisseur est actif, 23 % lorsqu'il est doté d'une épargne supérieure à 30 000 € et 26 % lorsqu'il se dit tolérant au risque. Lorsque l'investisseur cumule ces trois caractéristiques, le taux de détention d'actions cotées monte à 31 %.

Autre information à tirer de cette étude, entre 2019 et 2021, le profil des investisseurs en actions s'est nettement rajeuni. En effet, parmi les détenteurs d'actions en direct, la proportion des moins de 35 ans a augmenté de 11 à 18 % en 2 ans. Elle est toutefois redescendue à 17 % en mars 2022. Leur taux de détention d'actions en direct, qui avait progressé de 2,3 à 4,4 %, est retombé à 4,1 % en 2022. Chez les 25-34 ans, le taux de détention est passé de 4 % en 2021 à 3,4 % en 2022. Parallèlement, la détention d'actions en direct recule parmi les personnes âgées de 55 à 74 ans. En 2022, elles sont 8,4 % à déclarer détenir des actions en direct, contre 9 % en 2021.

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	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⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranches A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2021) ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %. Ce taux de cotisation sera abaissé à 1,30 % au 1^{er} avril 2022.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.