

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS  
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**JUN**  
**2023** N° 677



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 11**

Jobs d'été : les règles pour recruter un jeune

Sobriété énergétique : les employeurs peuvent temporairement couper l'eau chaude

Réforme des retraites : à quel âge pourra-t-on bénéficier de sa pension ?

Abandon de poste : du licenciement à la démission



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Crédit d'impôt services à la personne : une obligation déclarative supplémentaire

Associations : montant 2023 de la franchise des impôts commerciaux

Acomptes de CET : l'échéance est au 15 juin 2023 !

Télétravail : reconduction de l'exonération fiscale des allocations versées par l'employeur

Saisine de l'interlocuteur départemental lors d'un contrôle fiscal : ne tardez pas trop !



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Bail commercial : quand une indemnité de rupture est prévue

Déclaration de créance : quand elle est effectuée par le débiteur

Aides « électricité » : un délai supplémentaire  
pour transmettre l'attestation à votre fournisseur

Engins de bricolage motorisés et vélos électriques : disponibilité des pièces détachées

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 677 Juin 2023.** 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 :** juin 2023

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et télèrèglement de la TVA correspondant aux opérations de mai 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mai 2023.

## • 1<sup>er</sup> juin 2023

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2022 (y compris les données sociales issues de l'ancienne déclaration sociale des indépendants) et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés de 20 à 54.

## • 5 juin 2023

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de mai 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2023 versés au plus tard le 31 mai 2023.

**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 juin 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 juin sur demande).

## • 8 juin 2023

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2022 (y compris les données sociales issues de l'ancienne déclaration sociale des indépendants) et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés de 55 à 974/976.

## • 12 juin 2023

**Assujettis à la TVA réalisant 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 mai 2023.



## • 14 juin 2023

Déclaration n° 3350 et paiement de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) 2023 et, le cas échéant, de l'acompte relatif à la taxe 2024.

## • 15 juin 2023

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales :** DSN de mai 2023.

**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 de mai 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2023.

**Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie :** DSN de mai 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2023.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 28 février 2023 :** télèglement 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) :** télèglement 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 :** télèglement de la taxe sur les salaires payés en mai 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

**Assujettis à la cotisation foncière des entreprises (CFE) :** télèglement, le cas échéant, de l'acompte de CFE 2023 (sauf mensualisation ou prélèvement à l'échéance).

**Assujettis à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) :** télèglement, le cas échéant, du premier acompte de CVAE 2023 avec le relevé n° 1329-AC.

## • 30 juin 2023

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2023 :** télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juillet).

**Contribuables ayant opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux et/ou de l'IFI :** dernière faculté de résiliation de cette option pour l'année en cours (effet à compter de juillet 2023).

**Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux et/ou de l'IFI :** dernière faculté d'option pour l'année en cours.

**Propriétaires de biens immobiliers d'habitation :** date limite de déclaration de l'occupation des locaux sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).

## CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DES TITRES-RESTAURANT

***J'envisage de distribuer des titres-restaurant à mes salariés. Ma contribution à leur financement sera-t-elle exonérée de cotisations sociales ?***

Votre contribution au financement des titres-restaurant distribués à vos salariés sera exonérée de cotisations sociales si elle ne dépasse pas 6,50 € par titre (montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023) et est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre (soit, pour l'exonération maximale de 6,50 €, une valeur de titre comprise entre 10,83 € et 13 €).

Si vous financez moins de 50 % de cette valeur, la totalité de votre contribution sera alors soumise à cotisations. Et si votre contribution est supérieure à 6,50 € ou à 60 % de la valeur du titre, seule la part excédentaire sera soumise à cotisations.

## EXCLUSION D'UN ADHÉRENT D'UNE ASSOCIATION

***Nous souhaitons exclure de notre association sportive un adhérent qui, malgré des rappels à l'ordre, continue d'avoir un comportement dangereux vis-à-vis des autres membres. Quel est l'organe compétent pour prendre cette décision ?***

Pour répondre à cette question, vous devez consulter les textes fondateurs de votre association que sont les statuts et le règlement intérieur. En effet, ceux-ci peuvent prévoir une procédure d'exclusion des adhérents qu'il faudra alors respecter au risque de voir la décision d'exclusion annulée par les tribunaux. Si ces textes sont muets sur ce point, c'est à l'assemblée générale qu'il appartient de se prononcer sur l'exclusion d'un adhérent.

**Important :** *sous peine de voir la mesure d'exclusion annulée par les tribunaux, vous devez informer l'adhérent, par écrit, des faits précis qui lui sont reprochés et de la sanction qu'il encourt. De plus, ce dernier doit pouvoir présenter ses observations avant que la décision à son égard soit prise.*

## CONTREPARTIE FINANCIÈRE À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

***J'envisage d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié nouvellement recruté. Dois-je prévoir une contrepartie financière ?***

Oui, la clause de non-concurrence doit, en compensation des restrictions qu'elle impose à votre salarié, prévoir une contrepartie financière. À défaut, le salarié serait en droit de ne pas l'appliquer !

Pour fixer le montant de cette contrepartie, vous devez tenir compte des usages de votre profession et des limitations auxquelles le salarié est soumis (durée et étendue géographique notamment), votre convention collective pouvant prévoir un montant minimal. Attention toutefois à bien évaluer cette somme, car un montant dérisoire eu égard aux restrictions imposées entraînera la nullité de la clause.

Par ailleurs, le montant versé ne peut varier selon le motif de la rupture. Ainsi, il ne peut, par exemple, être minoré en cas de démission ou de rupture conventionnelle. Dans ces hypothèses, la clause n'est pas nulle mais le salarié peut prétendre au montant le plus élevé prévu par la clause.

**Attention :** *pour être valable, la clause de non-concurrence doit également être indispensable à la protection des intérêts légitimes de votre entreprise (éviter un détournement de la clientèle, par exemple), être limitée dans le temps et dans l'espace et tenir compte des spécificités de l'emploi de votre salarié (niveau de qualification, expérience professionnelle, missions exercées...).*



## RENOUVELLEMENT DE LA PÉRIODE D'ESSAI D'UN SALARIÉ

*J'ai récemment embauché un employé avec une période d'essai de 2 mois. Comme j'ai encore des doutes importants sur ses compétences professionnelles, je voudrais prolonger sa période d'essai. Comment dois-je procéder ?*

Pour commencer, vous ne pouvez renouveler la période d'essai de ce salarié qu'à la double condition que les modalités et les durées de ce renouvellement soient prévues par un accord de branche étendu et que cette possibilité soit mentionnée dans son contrat de travail.

Ensuite, vous devez, avant la fin de la période d'essai initiale, obtenir l'accord « exprès et non équivoque » de votre salarié. Ce qui signifie que ce dernier doit, par écrit, clairement exprimer qu'il consent à la prolongation de sa période d'essai.

Et les tribunaux sont exigeants. Ainsi, ils considèrent que la poursuite du contrat de travail par le salarié ne suffit pas. De même s'il appose seulement sa signature sur un document d'évaluation proposant le renouvellement de sa période d'essai ou sur une lettre remise en main propre l'en avisant. À l'inverse, le salarié donne valablement son accord s'il indique, sur la lettre prolongeant sa période d'essai, la mention « lu et approuvé » suivie de sa signature.

**À savoir :** la période d'essai de votre salarié ne peut être renouvelée qu'une seule fois et elle ne peut, en principe, dépasser 4 mois renouvellement compris.

## ABANDON DE FRAIS PAR LES BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS : QUEL BARÈME KILOMÉTRIQUE APPLIQUER ?

*Le barème kilométrique spécifique des bénévoles associatifs ayant été supprimé, comment ces derniers évaluent-ils désormais leurs frais de route dans le cadre de la réduction d'impôt pour dons ?*

Les associations doivent rembourser à leurs bénévoles les frais qu'ils engagent personnellement lors de leurs missions en lien avec l'objet associatif (billets de train, factures d'achat de biens pour le compte de l'association, notes de carburant...).

Cependant, ces derniers peuvent renoncer à ce remboursement. Cet abandon de frais est alors analysé comme un don au profit de l'association et les bénévoles peuvent ainsi bénéficier, à ce titre, d'une réduction d'impôt sur le revenu.

Lorsqu'ils utilisent leur propre véhicule pour l'activité de l'association, les bénévoles peuvent évaluer leurs frais forfaitairement selon un barème d'indemnités kilométriques établi par l'administration fiscale.

À la suite de l'abandon par les pouvoirs publics du barème spécifique jusqu'alors applicable aux bénévoles associatifs, le barème applicable aux bénévoles, pour les frais engagés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, est celui proposé aux salariés optant, dans leur déclaration de revenus, pour la déduction des frais réels pour évaluer leurs frais de déplacement professionnels.

**Important :** l'association doit délivrer un reçu fiscal aux bénévoles.

## Jobs d'été : les règles pour recruter un jeune

**Zoom sur les principales règles à connaître avant d'employer des jeunes durant la période estivale.**

Vous allez peut-être recourir aux jobs d'été pour faire face à l'afflux de touristes, à une augmentation temporaire de votre activité ou tout simplement pour remplacer vos salariés partis en congés payés. Quoi qu'il en soit, il vous sera alors indispensable de bien maîtriser les règles qui s'appliqueront aux jeunes que vous accueillerez dans votre entreprise.

### Un âge minimal à respecter

En principe, vous ne pouvez pas recruter un jeune âgé de moins de 16 ans. Toutefois, à condition d'obtenir l'accord de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous avez la possibilité d'employer un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires. Mais attention, cette période de travail ne doit pas excéder la moitié de ses vacances, soit un mois de travail au plus pour 2 mois de vacances.

### Un contrat en bonne et due forme

Quelle que soit la durée de son séjour dans votre entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat de travail à durée déterminée. Un contrat qui doit préciser, en particulier, le motif de sa signature (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, contrat saisonnier...), son terme ou sa durée minimale ainsi que le poste de travail concerné.

**Précision :** la conclusion d'un contrat de travail avec un mineur suppose l'accord de son représentant légal.

### Une rémunération basée sur le Smic

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération qui serait allouée à un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en contrat à durée indéterminée pour exercer la même fonction. Sachant que cette rémunération ne peut pas être inférieure au Smic ou au salaire minimal fixé par votre convention collective.

Sauf disposition plus favorable de votre convention collective, une minoration du Smic est toutefois prévue pour les jeunes de moins de 18 ans : de 20 % pour les jeunes de moins de 17 ans et de 10 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans. Un abattement qui ne s'applique pas au jeune qui justifie de 6 mois de pratique dans votre branche professionnelle.

**À savoir :** les avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise, comme les titres-restaurant ou la prise en charge des frais de transport, bénéficient également aux jeunes recrutés pour l'été.

### Des conditions de travail aménagées

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans), ni plus de 35 heures par semaine. Et vous devez leur accorder au moins 30 minutes consécutives de pause, dès lors que leur temps de travail quotidien excède 4 heures 30.

Quant au travail de nuit, c'est-à-dire celui effectué entre 22 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans), il est, en principe, interdit aux mineurs.

**Important :** si vous recrutez un mineur, vous devez lui faire passer, avant sa prise de poste, une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé de votre service de prévention et de santé au travail.

## Sobriété énergétique : les employeurs peuvent temporairement couper l'eau chaude

**Dans un souci de sobriété énergétique, les employeurs peuvent, jusqu'au 30 juin 2024, supprimer l'eau chaude sanitaire des lavabos.**

Les employeurs doivent mettre à la disposition de leurs salariés diverses installations sanitaires parmi lesquelles des lavabos (au moins un pour 10 personnes). L'eau de ces lavabos devant être à température réglable.

Toutefois, afin de réduire la consommation d'énergie, le gouvernement autorise les employeurs à déroger aux règles du Code du travail relatives à l'utilisation d'eau chaude sur les lieux de travail.

Ainsi, jusqu'au 30 juin 2024, les employeurs peuvent, le cas échéant, après avis de leur comité social et économique, mettre à disposition des salariés de l'eau dont la température n'est pas réglable (donc de l'eau non chauffée).

**À noter :** l'évaluation des risques professionnels, que les employeurs doivent mettre à jour à cette occasion, ne doit révéler aucun risque pour la sécurité et la santé des salariés du fait de l'absence d'eau chaude et doit tenir compte des besoins liés à l'activité éventuelle de travailleurs d'entreprises extérieures.

**Attention toutefois, cette dérogation ne concerne pas :**

- ▶ les lavabos et douches installés dans les hébergements des salariés ;
- ▶ l'eau distribuée dans le local d'allaitement, dans le local de restauration mis à la disposition des salariés dans les établissements d'au moins 50 salariés et dans les douches ;
- ▶ l'eau des éviers, lavabos et douches des hébergements des travailleurs agricoles.

## Réforme des retraites : à quel âge pourra-t-on bénéficier de sa pension ?

**Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre prochain.**

Validée en avril dernier par le Conseil constitutionnel, la réforme des retraites prévoit, notamment, le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une pension à taux plein.

**Précision :** ces mesures s'appliqueront aussi bien aux salariés qu'aux travailleurs indépendants.

**À 64 ans avec 172 trimestres...**

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-dessous).

**À savoir :** cette mesure s'appliquera aux personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1961.

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 toutes les personnes nées à compter de l'année 1965 (cf. tableau ci-après).

**À noter :** 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.

**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 <sup>er</sup> 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.

**... Sauf cas de départ anticipé**

Comme aujourd'hui, les salariés et les travailleurs indépendants qui ont commencé à travailler tôt pourront bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue. Ils pourront ainsi prétendre au

versement de leur pension de retraite dès l'âge de 58, 60, 62 ou 63 ans (cf. tableau ci-après).

**Précision :** les nouvelles conditions d'application de ce dispositif doivent encore être confirmées par un décret. Elles s'appliqueront aux pensions attribuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**Conditions de départ en retraite anticipé pour carrière longue**

Âge de départ à la retraite	Durée de cotisation* requise (en trimestres)	Dont 5 trimestres** validés avant la fin de l'année civile des
58 ans	172	16 ans
60 ans		18 ans
62 ans		20 ans
63 ans		21 ans

\* La durée de cotisation requise en matière de départ anticipé pour carrière longue comprend uniquement 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 (dans la limite de 4 trimestres), du chômage indemnisé (dans la limite de 4 trimestres) et du service national (dans la limite de 4 trimestres).

\*\* Ce nombre est ramené à 4 trimestres pour les personnes nées au cours du dernier trimestre de l'année civile.

En outre, actuellement, les personnes atteintes d'une incapacité permanente liée à un accident du

travail ou une maladie professionnelle ou d'un handicap peuvent bénéficier d'un départ anticipé à

la retraite. Ce sera encore le cas pour les pensions attribuées à compter de septembre prochain. Plus encore, cette possibilité sera également ouverte, notamment, aux personnes reconnues inaptes au

travail (cf. tableau ci-après).

**À savoir :** les nouvelles conditions permettant aux assurés de bénéficier de ces départs anticipés doivent encore être confirmées par un décret.

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Durée minimale de cotisation (à préciser par décret)</li> <li>▶ Taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % pendant la durée de cotisation</li> </ul>
Personnes atteintes d'une incapacité permanente liée à une maladie professionnelle ou un accident du travail	60 ans	▶ Taux d'incapacité permanente d'au moins 20 %
	62 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux d'incapacité permanente de moins de 20 % mais d'au moins 10 %</li> <li>▶ Exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (durée à préciser par décret)</li> <li>▶ Lien établi entre l'exposition aux facteurs de risques professionnels et l'incapacité permanente</li> </ul>
Personnes reconnues inaptes au travail ou atteinte d'une incapacité permanente	62 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Inaptitude au travail</li> <li>ou</li> <li>▶ Incapacité permanente (taux à préciser par décret) ne permettant pas de bénéficier d'un départ anticipé dans le cadre d'un autre dispositif</li> </ul>

## Abandon de poste : du licenciement à la démission

**Le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. Explications.**

### Quelle doit être la forme de la mise en demeure ?

La mise en demeure du salarié doit être effectuée

par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge.

Il est recommandé d'utiliser une lettre recommandée avec accusé de réception, afin d'éviter toute contestation sur la date de présentation.

L'employeur doit préciser qu'en cas de refus du salarié de reprendre son poste, il sera présumé démissionnaire. L'employeur peut également préciser l'impact de cette situation sur les droits du salarié aux allocations de l'assurance chômage.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Quel motif pourrait légitimer l'absence du salarié ?

Le motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission pourrait être notamment des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

## À quelle date le salarié est présumé être démissionnaire ?

Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure ou n'apporte de motif légitime et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée par l'employeur, il est présumé démissionnaire. La démission du salarié est constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur.

Le délai donné au salarié pour reprendre son poste ne doit pas être inférieur à 15 jours calendaires et

commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

## Quelles formalités à la charge de l'employeur si le salarié est démissionnaire ?

Le salarié est redevable d'un préavis de démission qui commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail. À l'issue du préavis, l'employeur tient à disposition du salarié ses documents de fin de contrat : Certificat de travail ; Reçu pour solde de tout compte ; Attestation d'assurance chômage.

L'employeur doit mentionner comme type de rupture du contrat « Démission », tout comme dans la DSN.

**A noter :** *Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour contester l'application de la présomption de démission. Afin de s'assurer du bon respect de la procédure, n'hésitez pas à en parler à votre avocat ou votre expert-comptable*



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# Crédit d'impôt services à la personne : une obligation déclarative supplémentaire

**Les contribuables qui emploient un salarié à domicile doivent désormais préciser, dans leur déclaration de revenus, la nature des services payés ouvrant droit au crédit d'impôt.**

Les particuliers qui engagent des dépenses au titre de la rémunération de certains services à la

personne (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, entretien de la maison...) rendus à leur résidence (principale ou secondaire) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu. Ce dernier s'élève à 50 % du montant des dépenses, retenues dans une limite annuelle fixée, en principe, à 12 000 €.



**À noter :** les services de bricolage, de jardinage et d'assistance informatique sont soumis à des plafonds spécifiques, à savoir respectivement 500 €, 5 000 € et 3 000 € par an et par foyer fiscal.

À ce titre, les contribuables doivent indiquer le montant des sommes ainsi versées dans leur déclaration de revenus n° 2042 (ligne 7DB) ou vérifier ce montant s'il est déjà prérempli. En outre, à compter de cette année, c'est-à-dire pour l'imposition des revenus de 2022 à déclarer en 2023,

ils doivent également mentionner, dans l'annexe n° 2042-RICI, la nature des services payés avec le montant correspondant ainsi que l'identité du salarié ou de l'entreprise bénéficiaire. À cette fin, 27 typologies de dépenses sont proposées.

**Précision :** pour les particuliers employeurs qui ont activé l'avance immédiate des aides fiscales et sociales au titre des services à la personne, le montant de l'avance perçue est normalement prérempli sur la déclaration n° 2042 (ligne 7HB).

## Associations : montant 2023 de la franchise des impôts commerciaux

**Pour 2023, le seuil de la franchise des impôts commerciaux applicable aux organismes sans but lucratif s'élève à 76 679 €.**

Les associations et autres organismes sans but lucratif dont la gestion est désintéressée échappent aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA et contribution économique territoriale) lorsque leurs activités non lucratives restent significativement prépondérantes et que leurs activités lucratives accessoires n'excèdent pas une certaine limite.

En 2023, le seuil de la franchise des impôts commerciaux est fixé à 76 679 € (contre 73 518 € en 2022).

**En pratique, ce seuil de 76 679 € s'applique :**

- aux recettes lucratives accessoires encaissées au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2022 pour l'impôt sur les sociétés ;
- aux impositions établies au titre de 2023 pour

la contribution économique territoriale ;

- aux recettes lucratives accessoires encaissées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour la TVA.

Et attention, en matière de TVA, le bénéfice de la franchise pour une année N suppose que le seuil soit respecté pour les recettes perçues en N, mais également pour les recettes encaissées en N-1. En conséquence, ce nouveau seuil est également applicable au titre de l'année 2022 pour déterminer si les organismes sont susceptibles d'être exonérés de TVA pour 2023.

**Exemple :** les organismes qui, en 2022, n'ont pas encaissé plus de 76 679 € de recettes lucratives accessoires, seront exonérés de TVA au titre de leurs recettes lucratives accessoires perçues en 2023, dès lors que le montant de ces recettes n'excède pas lui-même 76 679 €.

## Acomptes de CET : l'échéance est au 15 juin 2023 !

**Les entreprises peuvent être redevables d'un acompte de cotisation foncière des entreprises (CFE) ainsi que d'un premier acompte de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises**

**(CVAE) au plus tard le 15 juin prochain.**

Le 15 juin 2023 constitue une échéance à ne pas omettre en matière de contribution économique territoriale (CET).



## Acompte de CFE

Vous pouvez, en premier lieu, être tenu d'acquitter un acompte de cotisation foncière des entreprises (CFE).

**À noter :** cet acompte n'a pas à être versé par les entreprises ayant opté pour le prélèvement mensuel.

Cet acompte doit être versé par les entreprises dont la CFE due au titre de 2022 s'est élevée à au moins 3 000 €. Un seuil qui s'apprécie établissement par établissement. Le montant de l'acompte étant égal, en principe, à 50 % de cette cotisation. En pratique, les entreprises doivent payer cet acompte par téléversement ou par prélèvement à l'échéance. L'avis d'acompte étant consultable sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), dans l'espace professionnel de l'entreprise.

**Précision :** le solde sera normalement à payer pour le 15 décembre 2023.

## Acompte de CVAE

Vous pouvez également être redevable, au 15 juin 2023, d'un premier acompte de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), lequel doit être télédéclaré à l'aide du relevé n° 1329-AC et téléversé à cette occasion de façon spontanée.

Cet acompte n'est à verser que si la CVAE 2022 a excédé 1 500 €. Il est normalement égal à 50 % de la CVAE due au titre de 2023, calculée d'après la valeur ajoutée mentionnée dans la dernière déclaration de résultat exigée à la date de paiement de l'acompte. Un calcul qui devra tenir compte de la réduction de moitié du taux d'imposition issue de la dernière loi de finances.

Un second acompte de CVAE pourra être dû, sous les mêmes conditions et calcul, au plus tard le 15 septembre prochain. Le versement du solde n'interviendra, le cas échéant, qu'à l'occasion de la déclaration de régularisation et de liquidation n° 1329-DEF à télétransmettre en mai 2024.

**Rappel :** la CVAE sera définitivement supprimée à compter de 2024.

## Télétravail : reconduction de l'exonération fiscale des allocations versées par l'employeur

**Les allocations versées en 2022 par les employeurs pour couvrir les frais de télétravail engagés par leurs salariés demeurent exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de 2,50 € par jour, de 55 € par mois et de 580 € pour l'année.**

Les allocations versées en 2022 par les employeurs pour couvrir les frais supportés par leurs salariés au titre de leur activité professionnelle à domicile (abonnement internet, électricité, cartouches d'encre, chaise de bureau...) sont, comme l'an dernier, exonérées d'impôt sur le revenu, quelle que soit leur forme (remboursements forfaitaires,

remboursements au réel...). L'exonération étant toutefois limitée à 2,50 € par jour, à 55 € par mois et à 580 € pour l'année.

**À savoir :** l'exonération concerne les allocations couvrant exclusivement les frais professionnels liés au télétravail, à l'exclusion des frais courants supportés lors de l'exercice de la profession (restauration, notamment).

En pratique, le montant du salaire imposable prérempli sur la déclaration des revenus 2022 des salariés est normalement diminué des allocations exonérées. Ces derniers n'ont donc pas à les déclarer, mais seulement à vérifier le montant

prérempli en consultant leurs bulletins de paie.

Quant aux salariés qui optent pour la déduction des frais professionnels réels, notamment si le montant de leurs frais de télétravail excède les allocations versées par l'employeur, ils peuvent utiliser les forfaits précités (2,50 € par jour, 55 €

par mois, 580 € par an). Sinon, ils conservent la possibilité de déduire les frais de télétravail pour leur montant exact si celui-ci est plus favorable.

**Précision :** les allocations de télétravail sont alors imposables et doivent être réintégréées au salaire brut imposable dans la déclaration de revenus.

## Saisine de l'interlocuteur départemental lors d'un contrôle fiscal : ne tardez pas trop !

**Un contribuable peut demander la saisine de l'interlocuteur départemental dès l'issue de son entretien avec le supérieur hiérarchique du vérificateur sans attendre une prise de position formelle de ce dernier.**

À l'issue d'un contrôle fiscal (examen contradictoire de situation fiscale personnelle, vérification ou examen de comptabilité), le contribuable qui est en désaccord avec le redressement envisagé peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec les supérieurs hiérarchiques du vérificateur. En pratique, il doit d'abord se tourner vers l'inspecteur principal puis, si des divergences importantes subsistent, faire appel à l'interlocuteur départemental, et ce avant la mise en recouvrement du redressement.

**À noter :** ce double recours hiérarchique est une garantie prévue par la charte des droits et obligations du contribuable vérifié, qui s'impose à l'administration fiscale.

À ce titre, dans une affaire récente, une société avait fait l'objet d'une vérification de comptabilité, à la suite de laquelle l'administration fiscale lui avait notifié un redressement. Cette société avait

rencontré le supérieur hiérarchique du vérificateur le 28 novembre 2017. Puis, le 6 décembre 2017, ce dernier avait fait parvenir à la société un courrier confirmant le redressement. Et le redressement avait été mis en recouvrement le 15 décembre 2017. Un redressement dont la société avait demandé l'annulation faute d'avoir disposé d'un délai suffisant entre la réception du courrier et la mise en recouvrement (9 jours) pour saisir l'interlocuteur départemental.

Une analyse que n'a pas partagée le Conseil d'État. En effet, les juges ont rappelé que le supérieur hiérarchique n'est pas tenu de prendre expressément position après son entretien avec le contribuable. En l'absence d'une prise de position, le désaccord avec l'administration fiscale est donc présumé persister. En l'espèce, dès la fin de son entretien avec le supérieur hiérarchique du vérificateur, la société pouvait demander la saisine de l'interlocuteur départemental. Le Conseil d'État a donc estimé que la société avait bénéficié d'un délai raisonnable entre l'entretien avec le supérieur hiérarchique et la mise en recouvrement (17 jours) pour faire appel à l'interlocuteur départemental.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Bail commercial : quand une indemnité de rupture est prévue

**L'action pour réclamer le paiement d'une indemnité de rupture anticipée prévue dans un bail commercial se prescrit au bout de 5 ans et non pas au bout de 2 ans.**

La loi prévoit que les actions en justice relatives à l'application du statut des baux commerciaux se prescrivent au bout de 2 ans.

Mais celles qui ne sont pas fondées spécifiquement sur les règles de ce statut relèvent, quant à elles, de la prescription de droit commun de 5 ans. Tel est le cas d'une action engagée pour non-respect d'une clause prévue dans un bail commercial comme, par exemple, une clause prévoyant une indemnité en cas de rupture anticipée du bail commercial.

C'est ce que les juges ont affirmé dans l'affaire récente suivante. Un locataire avait, comme la loi l'y autorise, donné congé à l'expiration de la deuxième période triennale du bail commercial. Le bailleur l'avait alors poursuivi en justice pour obtenir le paiement de l'indemnité de rupture anticipée qui était prévue dans le contrat de bail. Pour dire que l'action du bailleur n'était pas prescrite, contrairement à ce que le locataire prétendait, les juges ont estimé que l'action en paiement d'une indemnité de rupture en cas de résiliation anticipée, stipulée dans un bail commercial, n'a pas son fondement dans les dispositions du statut des baux commerciaux. Elle n'est donc pas soumise à la prescription de 2 ans, mais à celle de 5 ans.

## Déclaration de créance : quand elle est effectuée par le débiteur

**Lorsque le nom du créancier et le montant de la somme qui lui est due sont mentionnés dans la liste des créanciers que l'entreprise faisant l'objet d'une procédure collective a remise au mandataire judiciaire, ce créancier est présumé avoir déclaré sa créance.**

Lorsqu'une personne détient une créance impayée sur un professionnel ou sur une entreprise qui est placée en sauvegarde, en redressement ou en liquidation judiciaire, elle doit déclarer cette créance auprès du mandataire ou du liquidateur judiciaire pour espérer recouvrer, dans le cadre de la procédure collective, tout ou partie de cette somme.

**Précision :** cette déclaration doit être effectuée, en principe, dans un délai de 2 mois à compter de la publication du jugement d'ouverture de la procédure collective. À défaut, cette créance ne serait pas prise en compte dans les éventuelles répartitions qui s'opéreraient ensuite entre les créanciers dans le cadre de la procédure.

Toutefois, lorsque le débiteur faisant l'objet de la procédure collective a porté une créance à la connaissance du mandataire judiciaire, il est présumé avoir agi pour le compte du créancier tant que celui-ci n'a pas adressé la déclaration de sa créance.

À ce titre, dans une affaire récente, un groupement agricole d'exploitation en commun (Gaec) placé en sauvegarde avait remis au mandataire judiciaire la liste de ses créanciers. Sur cette liste figuraient le nom et l'adresse d'une coopérative et le montant estimé, échu et à échoir, de la créance de cette dernière, à savoir environ 422 493 €.

Par la suite, le Gaec avait contesté la créance de la coopérative, faisant valoir que le seul fait que cette dernière apparaissait sur la liste des créanciers ne valait pas déclaration de créance qu'il aurait faite pour le compte de la coopérative.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. En effet, elle a estimé que la liste des créanciers,



remise par le Gaec à son mandataire judiciaire, comportant le nom de la coopérative créancière ainsi que le montant de la créance de cette

dernière, faisait présumer la déclaration de créance effectuée par le Gaec pour le compte de la coopérative, dans la limite de ces informations.

## Aides « électricité » : un délai supplémentaire pour transmettre l'attestation à votre fournisseur

**Les entreprises éligibles au « bouclier électricité » ou à « l'amortisseur électricité » ont jusqu'au 30 juin 2023 pour transmettre à leur fournisseur une attestation sur l'honneur d'éligibilité à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.**

Vous le savez : pour aider les petites entreprises à faire face à leurs dépenses d'électricité, les pouvoirs publics ont mis en place, en 2022, un « bouclier électricité », qui est maintenu en 2023. Et pour celles qui ne sont pas éligibles au bouclier, ils ont instauré un « amortisseur électricité ».

Sachant que pour bénéficier de l'un ou de l'autre de ces deux dispositifs, les entreprises doivent remplir une attestation sur l'honneur d'éligibilité conforme au modèle prévu par les pouvoirs publics et l'envoyer à leur fournisseur d'électricité avant une certaine date qui vient d'être repoussée au 30 juin 2023, au lieu du 31 mars 2023. Ce délai étant porté à un mois au plus tard après la date de prise d'effet de leur contrat si elle est postérieure au 31 mai 2023.

Rappel des conditions pour bénéficier de ces dispositifs.

### Le « bouclier électricité »

Mis en place au profit des particuliers, le « bouclier électricité » profite également aux entreprises de moins de 10 salariés, qui dégagent un chiffre d'affaires (CA) ou présentent un total de bilan inférieur à 2 M€ et qui disposent d'un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA. Ce dispositif perdure en 2023 tant pour les particuliers que pour le million et demi de TPE qui y sont éligibles. Grâce à lui, la hausse des tarifs de l'électricité est limitée à 15 % à partir de février 2023.

### L'« amortisseur électricité »

Les entreprises qui ne sont pas protégées par le bouclier tarifaire car elles ne répondent pas aux conditions requises bénéficient, quant à elles, du 1er janvier au 31 décembre 2023, d'un dispositif dénommé « amortisseur électricité ».

Ce dispositif est accessible aux TPE (moins de 10 salariés et CA annuel inférieur à 2 M€) et aux PME (moins de 250 salariés et CA annuel de 50 M€ maximum ou total de bilan de 43 M€ maximum) qui ne sont pas filiales d'un groupe.

Il consiste en une aide calculée sur « la part énergie » du contrat, c'est-à-dire sur le prix annuel moyen de l'électricité hors coûts d'acheminement dans le réseau et hors taxes. Concrètement, l'État prend en charge, sur 50 % des volumes d'électricité consommés, l'écart entre le prix de l'énergie du contrat (plafonné à 500 €/MWh) et 180 €/MWh (0,18 €/kWh). Sur ces 50 % de volume d'électricité couvert par l'amortisseur, le montant d'amortisseur versé ne pourra donc pas excéder 320 €/MWh (0,32 €/kWh).

En pratique, la réduction de prix induite par l'amortisseur sera directement décomptée de la facture d'électricité de l'entreprise. Et une compensation financière sera versée par l'État aux fournisseurs d'électricité.

**En pratique :** un simulateur disponible sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), vous permet de savoir si vous êtes éligible à ce dispositif et de connaître une estimation du montant de la réduction de prix qui pourra être appliquée sur vos factures. Attention, les données doivent être renseignées en kWh et non en MWh.

## Engins de bricolage motorisés et vélos électriques : disponibilité des pièces détachées

Les pièces détachées pour les engins de bricolage et de jardinage motorisés, les articles de sport et de loisirs et les engins de déplacement personnel motorisés doivent désormais être disponibles pendant un certain temps. Et des pièces d'occasion doivent être proposées par les réparateurs de ces engins à leurs clients.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la réglementation impose aux fabricants et importateurs d'ordinateurs portables et de téléphones mobiles ainsi que de certains appareils électroménagers d'assurer, pour certaines pièces listées par décret, pendant au moins 5 ans, la disponibilité de ces pièces.

### Des pièces détachées disponibles pendant 5, 7 ou 10 ans

Cette obligation vient d'être étendue aux fabricants et importateurs d'outils de bricolage et de jardinage motorisés, d'articles de sport et de loisirs, y compris les bicyclettes, de bicyclettes à assistance électrique et d'engins de déplacement personnel motorisés. En effet, la liste des matériels concernés, ainsi que celle des pièces détachées dont les fabricants doivent assurer la disponibilité, viennent d'être précisées par décret (décret n° 2023-293), ce qui permet à cette mesure de pouvoir entrer en application.

En outre, selon les produits, la durée minimale pendant laquelle les pièces détachées doivent être disponibles a été fixée à **5, 7 ou 10 ans**, et ce à compter, selon les produits, soit de la mise sur le marché français de la première unité d'un modèle, soit au plus tard deux ans après cette mise sur le marché français.

**Précision :** cette obligation s'applique aux modèles de produits dont la première unité est mise sur le marché à partir du 23 avril 2023.

### Des pièces issues de l'économie circulaire à proposer aux clients

La réglementation impose également désormais aux professionnels effectuant des prestations d'entretien ou de réparation de ces produits de proposer aux consommateurs des pièces de rechange d'occasion issues de l'économie circulaire à la place des pièces neuves.

**À noter :** on entend par pièces issues de l'économie circulaire, les composants et éléments issus d'une opération de préparation en vue de leur réutilisation au sens du Code de l'environnement, c'est-à-dire des substances, matières ou produits devenus des déchets qui sont préparés de manière à être réutilisés à nouveau.

Là encore, la liste des matériels et des pièces concernés viennent d'être précisées par décret (décret n° 2023-294).

**Précision :** le réparateur n'est pas tenu de proposer des pièces issues de l'économie circulaire lorsque ces pièces ne sont pas disponibles dans un délai compatible avec la date ou le délai de fourniture de la prestation d'entretien ou de réparation ou lorsque la prestation d'entretien ou de réparation ne peut pas être mise en œuvre dans le respect de la sécurité des utilisateurs.

À ce titre, les réparateurs doivent informer les consommateurs de la faculté dont ils disposent d'opter, à l'occasion de l'entretien ou de la réparation de leur appareil, pour l'utilisation de pièces issues de l'économie circulaire, au moyen d'un affichage clair, visible et lisible de l'extérieur à l'entrée de leur local, ainsi que sur leur site internet.

## LE MINIMUM GARANTI A AUGMENTÉ AU 1<sup>ER</sup> MAI

**Le minimum garanti a été fixé à 4,10 € au 1<sup>er</sup> mai 2023.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant du minimum garanti, qui intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture, s'élève à 4,01 €. Comme pour le Smic, ce montant fait l'objet d'une revalorisation automatique en ce début du mois de mai afin de suivre l'évolution de l'inflation.

Ainsi, le minimum garanti, revalorisé de 2,22 %, s'établit à 4,10 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

L'avantage nourriture dans ces secteurs est donc évalué à 8,20 € par journée ou à 4,10 € pour un repas.

## RGPD : ATTENTION AUX ARNAQUES !

**Le ministère de l'Économie veut alerter les entreprises sur les arnaques concernant les propositions d'accompagnement pour se mettre en conformité avec le RGPD. Il livre des conseils sur les réflexes à adopter pour éviter les escroqueries.**

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application le 25 mai 2018 pour mieux encadrer le traitement des données personnelles. La complexité à se mettre en conformité avec ce RGPD incite parfois les professionnels à chercher un prestataire proposant un accompagnement. Bercy a constaté de nombreuses pratiques frauduleuses de la part de ces sociétés. Il vient d'éditer à ce sujet une fiche pour sensibiliser les entreprises qui y auraient recours.

Cette fiche rappelle, dans un premier temps, ce qu'est le RGPD, et quelles sont les entreprises concernées. Puis, elle présente les pratiques abusives que la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ont pu constater. Il est ainsi de plus en plus fréquent que certains prestataires se prétendent à tort mandatés par les pouvoirs publics et proposent des prestations onéreuses, de faux services ou des prestations incomplètes. Pour éviter ces arnaques, Bercy rappelle notamment qu'il est indispensable de vérifier certaines informations avant de s'engager dans ce type de contrat, comme rechercher l'identité de l'entreprise démarcheuse sur internet, par exemple.

Pour consulter la fiche : [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)

## UNE REMONTÉE DES TAUX D'USURE EN MAI 2023

**Pour les prêts d'une durée de 20 ans et plus, le taux d'usure a été fixé à 4,52 %, soit 0,28 point de plus par rapport au mois précédent.**

Publiés mensuellement jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2023, les taux d'usure pour le mois de mai ont été revus à la hausse. Une petite bouffée d'air pour certains acquéreurs qui vont pouvoir concrétiser leurs projets immobiliers. À condition toutefois que les établissements bancaires se décident à réouvrir les vannes du crédit.

### Taux d'usure

Durée du prêt	Mai 2023	Évolution par rapport au mois d'avril 2023
Prêt de moins de 10 ans	3,91 %	0,19 point
Prêt de 10 à 20 ans	4,33 %	0,24 point
Prêt de 20 ans et plus	4,52 %	0,28 point
Prêt à taux variable	4,31 %	0,28 point
Prêt relais	4,52 %	0,21 point



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

Parallèlement, les taux des crédits immobiliers ont, eux aussi, poursuivi leur remontée. Globalement, pour le mois de mai 2023, les taux moyens atteignent 3,10 % sur 15 ans, 3,30 % sur 20 ans et 3,55 % sur 25 ans. Mais un nombre croissant de banques affichent désormais des taux proches de 3,80 % sur toutes les durées.

## **GOOGLE SÉCURISE SON APPLI DE MESSAGERIE**

**Messages de Google devrait enfin proposer le chiffrement de toutes les conversations de groupe. Cette technologie assure que seules les personnes participant à un groupe peuvent lire les messages qui y sont échangés.**

La sécurisation des données des utilisateurs est devenue un enjeu essentiel compte tenu de l'augmentation constante des cyberattaques. Or jusqu'à présent, Messages de Google, qui sert principalement aux possesseurs de smartphones sous Android pour envoyer et consulter des textos, échanger des photos et constituer des groupes de discussion, pêche sur la sécurité des informations, notamment dans les échanges de groupes.

Un point faible qui devrait disparaître dans les prochaines semaines, car Messages pour Android prévoit de proposer le chiffrement de bout en bout des conversations de groupe, alors que les discussions avec un unique interlocuteur sont déjà, depuis plusieurs mois, protégées par ce type de dispositif. Conséquence : ni les opérateurs téléphoniques, ni les FAI (fournisseurs d'accès à internet) et encore moins les pirates informatiques ne seront plus en mesure de savoir ce qui est dit dans ces groupes, garantissant ainsi une confidentialité totale aux utilisateurs.

## **VERS LA CRÉATION D'UN LIVRET VERT ?**

**Dans le cadre du projet de loi sur l'industrie verte, Bercy envisagerait de créer un nouveau livret vert. Un livret qui permettrait de financer en partie la décarbonation de l'industrie française.**

Le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, envisage de créer un nouveau livret bancaire vert. Une création qui pourrait prendre corps dans le projet de loi sur l'industrie verte.

Concrètement, cette idée a germé suite au constat suivant : le Livret de développement durable et solidaire (LDDS) actuel ne permet pas de flécher l'épargne des Français vers une affectation précise. Or, pour conduire une politique visant notamment à décarboner l'industrie, il est nécessaire de s'appuyer sur « des gisements d'épargne » disponibles.

En pratique, ce nouveau livret vert, qui serait distribué par les réseaux bancaires, serait composé de deux compartiments. Le premier compartiment correspondrait au LDDS actuel. Ses caractéristiques seraient conservées : rendement fixé par les pouvoirs publics, plafond établi à 12 000 €, garantie sur le capital et les intérêts, liquidité totale des sommes épargnées, exonération d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux sur les intérêts générés. Le second compartiment servirait à financer, selon Bercy, « un univers d'investissement large et labellisé par l'État, en bénéficiant d'un régime fiscal-social incitatif ». Il faut comprendre par cette formule que ce compartiment serait moins liquide que les placements d'épargne classique, avec sans doute une part de risque un peu plus élevée, mais la garantie que chaque euro investi irait dans un projet vert.

**Précision :** pour pouvoir réaliser un versement sur le second compartiment, il est nécessaire d'avoir, au préalable, alimenté le premier compartiment.

Affaire à suivre, donc...

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	6,80 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- <sup>(4)</sup>	13,00 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(7)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>	Tranches A + B	-	4,05 %
<b>FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)</b>	Tranches A + B	-	0,15 %
<b>APEC</b>	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
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 <sup>(8)</sup>	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(9)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(10)</sup></b>	Totalité du salaire	-	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** : 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 1,30 % (taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> 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.