

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

FÉVRIER 2023

Feuille de paie :
les dernières
nouveauétés

Les aides à
l'embauche
mobilisables
en 2023

Connaissez-
vous OpenAI ?



BOUTANT

La rupture conventionnelle du contrat de travail

L'actualité sociale, fiscale et juridique
de votre entreprise

ÉCHÉANCIER

Février 2023

Délai variable

- › Télédéclaration et télé règlement de la TVA correspondant aux opérations de janvier 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2023.

5 février

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

15 février

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de janvier 2023.
- › Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de janvier 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2023.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 octobre 2022 : télé règlement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

28 février

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

L'emploi des seniors au cœur des débats !

Présenté en ce début d'année, le projet de réforme des retraites prévoit, sans surprise, un recul de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et un passage plus rapide que prévu de la durée de cotisations de 42 à 43 ans. L'enjeu : anticiper et réduire à néant les déficits qui se profilent à l'horizon. Comment ? En allongeant la durée de travail et donc en tentant d'accroître le nombre de cotisants – les actifs – par rapport au nombre de bénéficiaires – les retraités. Du coup, la question de l'emploi des seniors se trouve posée. En effet, pour augmenter la proportion des actifs, les seniors en fin de carrière ne doivent pas se retrouver au chômage plutôt qu'à la retraite ! Car la France, avec seulement 56 % des 55-64 ans au travail, fait figure, à l'heure actuelle, selon l'OCDE, de mauvais élève en Europe, alors que l'Allemagne et la Suède trustent le haut du podium avec respectivement 72 % et 77 % des 55-64 ans en activité. Évidemment, ces performances s'expliquent par le fait que l'âge de départ à la retraite y est plus avancé : 65 ans en Suède et bientôt 67 ans en Allemagne. Mais aussi par le fait que l'approche du travail et son accompagnement y sont très différents. Ainsi, les entreprises des pays du nord de l'Europe investissent massivement dans l'adaptation des postes de travail aux contraintes du vieillissement et dans la formation professionnelle au-delà de 50 ans. Un défi important à relever en France, que ce soit pour notre modèle social, pour nos entreprises ou pour les hommes et les femmes qui les composent.



Mis sous presse le 17 janvier 2023 - N° 384
Dépôt légal janvier 2023
Imprimerie MAQPRINT (87)

La feuille de paie 2023



Gratification des stagiaires

La gratification minimale qu'une entreprise doit verser à un stagiaire qui effectue, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non, s'élève à 4,05 € de l'heure en 2023.

Voici les dernières nouveautés à connaître, en ce début d'année, pour établir la paie de vos salariés.

Smic et minimum garanti

Au 1^{er} janvier 2023, le Smic horaire brut est passé de 11,07 € à 11,27 €. Son montant mensuel brut s'établit donc à 1 709,28 € (contre 1 678,95 € auparavant) pour 35 heures de travail par semaine. Le minimum garanti, qui intéresse les hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture, s'élève, lui, à 4,01 € depuis le 1^{er} janvier 2023.

Déduction forfaitaire pour frais professionnels

Certaines professions bénéficient, sur l'assiette de leurs cotisations sociales, d'un abattement appelé « déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS). Sous peine de redressement, l'employeur ne peut pas appliquer la DFS lorsque le salarié n'engage aucuns frais pour son activité professionnelle, lorsque ces frais lui sont remboursés ou lorsqu'il est absent

(congés payés, arrêt de travail...). Toutefois, dans certains secteurs, l'obligation de supporter des frais professionnels pour avoir droit à la DFS ne s'applique pas. En contrepartie, le taux de la DFS diminue progressivement tous les ans jusqu'à devenir nul au 1^{er} janvier 2029 pour le secteur de la propreté, au 1^{er} janvier 2032 pour celui du BTP et au 1^{er} janvier 2035 pour le transport routier de marchandises.

Avantage en nature pour les véhicules électriques

La possibilité, pour un salarié, d'utiliser à des fins personnelles un véhicule de l'entreprise constitue pour lui un avantage en nature soumis aux cotisations et contributions sociales. À ce titre, en 2023 et 2024, pour la mise à la disposition d'un salarié d'un véhicule fonctionnant uniquement au moyen de l'énergie électrique :

- le montant des dépenses retenues pour évaluer l'avantage en nature fait l'objet d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an ;
- les frais d'électricité supportés par l'employeur pour la recharge du véhicule ne sont pas inclus dans ces dépenses.

Quant à l'utilisation par un salarié, à des fins personnelles (recharge de son propre véhicule), d'une borne de recharge électrique installée sur son lieu de travail (mise à disposition par l'employeur d'une borne ou prise en charge par celui-ci de tout ou partie des coûts liés à l'utilisation d'une borne), elle constitue, en 2023 et 2024, un avantage en nature considéré comme nul.

Fin des tickets de caisse le 1^{er} avril

La délivrance systématique de tickets de caisse papier dans les surfaces de vente sera interdite à compter du 1^{er} avril 2023, et non pas à compter du 1^{er} janvier comme initialement prévu. Il en sera de même pour les tickets de carte bancaire, les bons d'achat et les tickets promotionnels. Les commerçants ne pourront les imprimer que si le client en fait la demande.

Par exception, les tickets sur lesquels sont mentionnées l'existence et la durée de la garantie légale de conformité et les tickets de carte bancaire retraçant des opérations annulées ou faisant l'objet d'un crédit continueront à être imprimés.

Décret n° 2022-1565 du 14 décembre 2022, JO du 15

À NOTER Les commerçants devront informer les consommateurs de cette nouveauté, par voie d'affichage, à la caisse de leur magasin.



WEB

www.ecologie.gouv.fr/carte-des-loyers



Sur ce site internet, une carte interactive des loyers permet de connaître le prix des loyers au m², charges comprises, commune par commune, des appartements et des maisons du parc privé locatif. Les indicateurs qui y sont donnés correspondent aux loyers d'annonce pour des biens types mis en location au 3^e trimestre 2022.

Recours à l'activité partielle en cas de coupure électrique

Les entreprises qui subissent une baisse de leur activité en raison, par exemple, de la conjoncture économique ou de circonstances exceptionnelles peuvent recourir à l'activité partielle. Constituent des circonstances exceptionnelles la crise sanitaire du Covid-19, la guerre en Ukraine ou encore, désormais, le délestage électrique. Ainsi, les entreprises directement affectées par un délestage qui ne sont pas en mesure d'aménager le temps de travail de leurs salariés pour faire face à cette situation peuvent recourir à l'activité partielle durant le délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production. Rappelons que les employeurs doivent verser à leurs salariés en activité partielle, pour chaque heure non travaillée, une indemnité au moins égale à 60 % de leur rémunération horaire brute (montant minimal de 8,92 € en 2023). En contrepartie, ils perçoivent de l'État une allocation égale à 36 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés (montant minimal de 8,03 €).

EN PRATIQUE Les employeurs doivent effectuer une demande d'autorisation de recours à l'activité partielle sur le site internet activitepartielle.emploi.gouv.fr. Et ce, dans les 30 jours qui suivent le placement de leurs salariés en activité partielle.

Les aides à l'embauche 2023

Zoom sur les aides financières pouvant être accordées, en 2023, aux employeurs qui recrutent des salariés.

Cette année, les employeurs peuvent encore bénéficier d'aides financières lorsqu'ils recrutent un jeune, un demandeur d'emploi ou une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Embaucher un jeune en alternance

Les entreprises qui concluent un contrat d'apprentissage bénéficient d'une aide de 6 000 € maximum lors de la première année du contrat. Une aide également accordée aux employeurs qui recrutent un jeune de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.

Pour percevoir ces aides, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à son opérateur de compétences (OPCO) dans les 5 jours suivant le début de son exécution.

Engager un demandeur d'emploi

Les entreprises qui embauchent en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans ont droit à une aide de 2 000 € maximum (pour un emploi à temps complet). Une aide du même montant peut être allouée à celles qui recrutent un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans rencontrant des difficultés d'insertion dans un emploi durable. Ces deux aides étant, le cas échéant, cumulables.

Pour bénéficier de ces aides, l'employeur doit en faire la demande auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début de l'exécution du contrat.

Recruter un salarié en emploi franc

Le recrutement d'une personne résidant dans un QPV (demandeur d'emploi, adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, jeune

suivi par une mission locale sans être inscrit en tant que demandeur d'emploi) ouvre droit, pour l'employeur, à une aide fixée, pour un emploi à temps plein, à :

- 5 000 € par an pour un contrat à durée indéterminée (aide versée dans la limite de 3 ans, soit 15 000 € maximum) ;

- 2 500 € par an pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (aide versée dans la limite de 2 ans, soit 5 000 € maximum).

La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la signature du contrat de travail.



Des aides cumulables ?

L'aide accordée pour le recrutement d'un salarié en emploi franc peut se cumuler avec les aides octroyées par Pôle emploi pour l'embauche, en contrat de professionnalisation, d'un demandeur d'emploi d'au moins 45 ans ou d'au moins 26 ans. En revanche, elle n'est pas cumulable avec l'aide de 6 000 € allouée pour la signature d'un contrat en alternance avec un apprenti ou un jeune de moins de 30 ans.

CLIN D'ŒIL

ASTREINTES

Les périodes d'astreinte donnent lieu, pour le salarié, à une contrepartie soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Toutefois, si les contraintes imposées au salarié l'empêchent de vaquer librement à ses occupations personnelles lorsqu'il n'est pas sollicité, les astreintes peuvent être requalifiées par les juges en temps de travail effectif... et ainsi faire l'objet de rappels de salaires.



Une indemnité carburant de 100 €

Les personnes qui perçoivent de faibles revenus et qui utilisent leur véhicule pour leurs trajets domicile-travail ont droit à une indemnité carburant de 100 €. Plus précisément, cette indemnité est réservée aux personnes âgées de 16 ans au moins au 31 décembre 2021, qui ont déclaré, au titre de 2021, des traitements ou des salaires, des BIC, des BNC ou des bénéfices agricoles et dont le revenu fiscal de référence par part de leur foyer fiscal (au titre de 2021) n'excède pas 14 700 €. Elle doit être demandée au plus tard le 28 février 2023 sur le site www.impots.gouv.fr.

Décret n° 2023-2 du 2 janvier 2023, JO du 4

Baisse de la cotisation maladie-maternité des travailleurs indépendants

Les pouvoirs publics ont renforcé la dégressivité de la cotisation maladie-maternité due par les travailleurs indépendants (artisans, commerçants et libéraux ne relevant pas de la CNAVPL) qui perçoivent de faibles revenus. Ainsi, désormais, le taux de cette cotisation est :

- fixé à 0,50 % pour un revenu inférieur à 40 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit à 17 597 € en 2023 ;
- compris entre 0,50 et 4,50 % pour un revenu compris entre 40 et 60 % du Pass, soit entre 17 597 € et 26 395 € en 2023 ;
- compris entre 4,50 et 7,20 % pour un revenu compris entre 60 et 110 % du Pass, soit entre 26 395 € et 48 391 € en 2023 ;
- fixé à 7,20 % pour un revenu compris entre 110 % et 5 fois le Pass, soit entre 48 391 € et 219 960 € en 2023 ;
- fixé à 6,50 % pour la part de revenu qui dépasse 5 fois le Pass (soit 219 960 € en 2023).

Décret n° 2022-1529 du 7 décembre 2022, JO du 9

PRÉCISION Ces nouveaux taux s'appliquent aux cotisations dues à compter de l'année 2022.

Mise en place d'un intéressement

Les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé prévoyant un intéressement peuvent instaurer un tel dispositif via une décision unilatérale lorsqu'elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE) et de délégué syndical (DS) ou lorsque des négociations engagées avec ces derniers n'ont pas abouti. L'employeur doit alors déposer, sur la plate-forme TélAccords, la décision mettant en place l'intéressement. Cette décision unilatérale doit être accompagnée :

- dans les entreprises sans CSE ni DS, d'une attestation selon laquelle l'employeur n'a été saisi d'aucune désignation de DS et, pour celles devant instaurer un CSE (celles comptant au moins 11 salariés), d'un procès-verbal de carence de moins de 4 ans ;
- en cas d'échec des négociations avec le CSE ou avec un DS, du procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et du procès-verbal de consultation du CSE.



Décret n° 2022-1651 du 26 décembre 2022, JO du 27

QUIZ DU MOIS

Utilisation d'un vélo à assistance électrique

1 Le moteur d'un vélo à assistance électrique (VAE) ne doit pas lui permettre de dépasser 25 km/h.

Vrai Faux

2 Le moteur d'un VAE ne doit se déclencher que lorsque l'on pédale.

Vrai Faux

3 Comme sur les cyclomoteurs ou sur tout autre deux-roues motorisé, le port du casque est obligatoire sur un VAE.

Vrai Faux

4 Un VAE doit être muni de dispositifs d'éclairage à l'avant et à l'arrière, de catadioptrés, de deux systèmes de freinage (un par roue) et d'un avertisseur sonore.

Vrai Faux

5 Comme pour un cyclomoteur, il faut avoir suivi une formation ou détenir un permis pour utiliser un VAE.

Vrai Faux

6 De même qu'avec n'importe quel autre vélo, il est interdit de circuler en VAE sur les trottoirs.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. La puissance du moteur d'assistance est plafonnée à 250 watts et doit se couper lorsque la vitesse dépasse 25 km/h.

2 Vrai. Il est nécessaire de pédaler pour faire avancer un VAE. Sinon, il n'est plus considéré, juridiquement, comme un vélo mais comme un cyclomoteur.

3 Faux. Le port du casque est seulement conseillé.

4 Vrai. Rouler sur un VAE qui ne dispose pas de ces équipements de sécurité est passible d'une amende.

5 Faux. Aucune formation ni permis n'est nécessaire pour conduire un VAE.

6 Vrai.

Cotisation AT/MP : la majoration ne s'appliquera pas en 2023 !

Les entreprises de moins de 20 salariés paient, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP), une cotisation dont le taux est dit « collectif ». Un taux qui est calculé en fonction de la sinistralité du secteur d'activité auquel elles appartiennent. Sachant que les pouvoirs

publics ont prévu de majorer ce taux de cotisation pour les entreprises dites « accidentogènes » dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 20 salariés. Sont considérées comme telles les entreprises dans lesquelles au moins un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail est intervenu au cours de

chacune des 3 dernières années connues de l'administration. Mais bonne nouvelle, cette majoration, qui devait s'appliquer sur les cotisations dues au titre des périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2023, entrera finalement en vigueur le 1^{er} janvier 2024 seulement.

Décret n° 2022-1644 du 23 décembre 2022, JO du 24

LE CHIFFRE

2,06 %

Au 1^{er} semestre 2023, le taux de l'intérêt légal est fixé à 4,47 % pour les créances dues aux particuliers et à 2,06 % pour les créances dues aux professionnels. Ne pouvant être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, le taux minimal des pénalités que les entreprises doivent prévoir dans leurs conditions générales de vente en cas de retard de paiement d'une facture par un client professionnel ne peut donc pas être inférieur à 6,18 % au 1^{er} semestre 2023.

Arrêté du 26 décembre 2022, JO du 29

Covid-19 : une clause du bail permet-elle de suspendre le paiement des loyers ?

Dans une affaire récente, des commerçants qui souhaitaient échapper au paiement de leurs loyers durant les périodes de fermeture administrative pour cause de Covid-19 avaient invoqué une clause, figurant dans leur contrat de bail, prévoyant la suspension des loyers en cas de circonstances exceptionnelles « affectant le local ». Mais la Cour de cassation ne leur a pas donné gain de cause. En effet, selon elle, une telle clause ne pouvait pas jouer car la fermeture

de leurs commerces en raison de l'épidémie « n'affectait » en rien les locaux loués.

Cassation civile 3^e, 23 novembre 2022, n° 21-21867 et n° 22-12753



RAPPEL Au mois de juin dernier, la Cour de cassation avait déjà estimé qu'aucun des arguments avancés par les commerçants (la force majeure, la perte du local loué, le manquement du bailleur à son obligation de délivrance) ne justifiait une suspension du paiement des loyers.

L'intérêt de passer de la location nue à la location meublée

La location meublée présente un certain nombre d'avantages. Son régime fiscal notamment mérite qu'on s'y intéresse.

Si vous êtes propriétaire d'un logement que vous louez vide, la question de basculer vers la location meublée vous a peut-être déjà traversé l'esprit. Voici quelques éléments qui peuvent vous aider à nourrir votre réflexion.

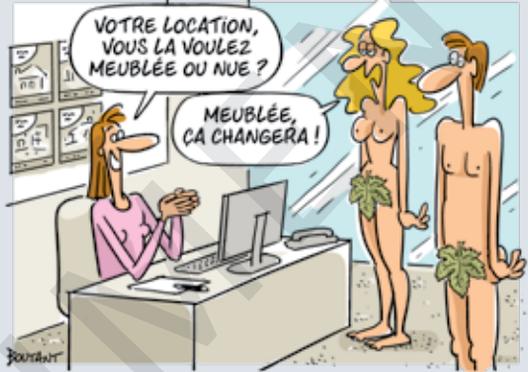
Une fiscalité avantageuse

En raison des abattements et des amortissements dont il bénéficie, le régime meublé est plus intéressant que celui du foncier ou du micro-foncier.

Ainsi, si vos recettes annuelles issues de la location meublée sont inférieures à 77 700 €, votre revenu imposable est déterminé par application aux recettes d'un abattement forfaitaire pour frais de 50 % (régime dit micro-bénéfices industriels et commerciaux ou micro-BIC). Vous n'êtes donc imposé que sur 50 % de vos recettes. Mais corrélativement, vous ne pouvez déduire aucune charge.

Si votre activité de location dépasse 77 700 €, vous relevez du régime réel. Sachant que vous pouvez aussi opter pour le régime réel même si vos recettes n'excèdent pas ce montant. Dans ce cadre, vous pouvez alors imputer vos déficits d'exploitation sur vos bénéfices réalisés au cours de l'année et des 10 années suivantes (régime LMNP).

Autre avantage, vous pouvez pratiquer l'amortissement du bien immobilier, c'est-à-dire déduire du résultat de chaque année, mais dans certaines limites, une annuité d'amortissement équivalente à la dépréciation théorique de l'immeuble. Ce régime permet aussi de déduire certaines charges pour leur montant réel (intérêts d'emprunt, frais de gestion...



Une rentabilité accrue

Du point de vue de la rentabilité, on observe généralement qu'un meublé affiche, en moyenne, un loyer supérieur de 15 à 30 % à celui d'une location nue pour un appartement comparable et à surface égale. Néanmoins, le rendement brut du bien loué meublé doit être, comme en location nue, minoré de l'ensemble des charges que supporte le bailleur (taxe foncière, travaux de remise en état...). Un rendement meilleur, certes, à condition toutefois que le logement soit occupé régulièrement. Pour tenter de diminuer la vacance locative, privilégiez autant que possible l'investissement dans un bien immobilier en centre-ville (ou proche du centre-ville) et dans les grandes villes.

Comment attirer des candidats

Plus vous équipez votre logement convenablement et plus vous attirerez l'intérêt des candidats à la location. Sans compter qu'un loyer fixé au-dessus du prix du marché sera, dans ce cas, plus facilement justifiable.

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Le succès de la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, instaurée il y a presque 15 ans, ne se dément pas, avec 454 000 ruptures conclues en 2021.

Vous le savez, la rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail et de faire valider cette rupture par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Ses avantages ? Les employeurs « sécurisent » la rupture grâce à l'aval de l'administration et les salariés bénéficient du versement d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations chômage.

À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle concerne les salariés qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Sachant qu'une telle rupture peut être conclue même durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique.

Qui doit la proposer ?

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle. Une proposition qui ne doit cepen-



dant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue. Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

Faut-il discuter longtemps ?

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation étant d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Mais attention, ils doivent tout de même prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture (sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature, notamment).

Plus généralement, ce ou ces entretiens préparatoires ont pour objectif de garantir le consentement éclairé du salarié. Il est donc prudent de prévoir un compte rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur de chaque entretien.

Lors des discussions, peut-on être assisté ?

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer, oralement ou par écrit, son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié.

Le salarié peut être assisté par un

autre salarié de l'entreprise ou, en l'absence de comité social et économique, par une personne inscrite sur une liste de conseillers dressée par le préfet et disponible dans les mairies ou auprès de l'inspection du travail. Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs, ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Une convention de rupture

Employeur et salarié doivent remplir un formulaire (Cerfa n° 14598*01) destiné à formaliser la rupture. En pratique, celui-ci peut être directement rempli en ligne et imprimé via le téléservice TéléRC. Ce document contient une convention de rupture qui a pour objet de définir, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail.

Le formulaire doit être établi en deux exemplaires datés et signés par

Pas pour un CDD

La rupture conventionnelle ne permet pas de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée. Il est également interdit d'y recourir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.



UNE SEULE PROCÉDURE !

La rupture d'un commun accord d'un CDI ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle. Toute entente conclue en dehors de ce dispositif pour rompre un CDI serait requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Quelle indemnité ?

Le salarié qui conclut une rupture conventionnelle a droit au paiement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou, pour les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME, à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus élevée que l'indemnité légale).

l'employeur et le salarié. L'un d'entre eux est conservé par l'employeur et l'autre est remis au salarié.

Et attention, car en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien remis un exemplaire du formulaire au salarié ! Dès lors, pour se ménager cette preuve, l'employeur doit remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou lui faire apposer de manière manuscrite, dans le formulaire, une mention indiquant qu'un exemplaire lui a bien été remis tel jour.

Un délai de rétractation

Une fois le formulaire de rupture conventionnelle signé, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (donc en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La rétractation n'ayant pas à être motivée.

Une homologation de la Dreets

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre. À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), l'employeur ou le salarié doivent demander l'homologation de la rupture auprès de la Dreets. Dans les faits, cette demande consiste à adresser le formulaire de rupture conventionnelle à l'administration. Elle doit être effectuée par voie dématérialisée via le télésé-

Une rupture conventionnelle peut être contestée dans les 12 mois suivant son homologation.

vice TéléERC. Un dépôt du formulaire papier auprès de la Dreets demeure toutefois possible si le salarié ou l'employeur ne sont pas en mesure d'utiliser ce service et s'ils en informent la Dreets.

L'administration dispose ensuite de 15 jours ouvrables (donc en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est acquise.

Quand la rupture prend-elle effet ?

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est aussi après validation de la rupture conventionnelle que l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

La rupture peut-elle être contestée ?

La validité de la rupture ainsi que son homologation peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la

convention par la Dreets. Sachant que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause cette validité. Toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite.

Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !

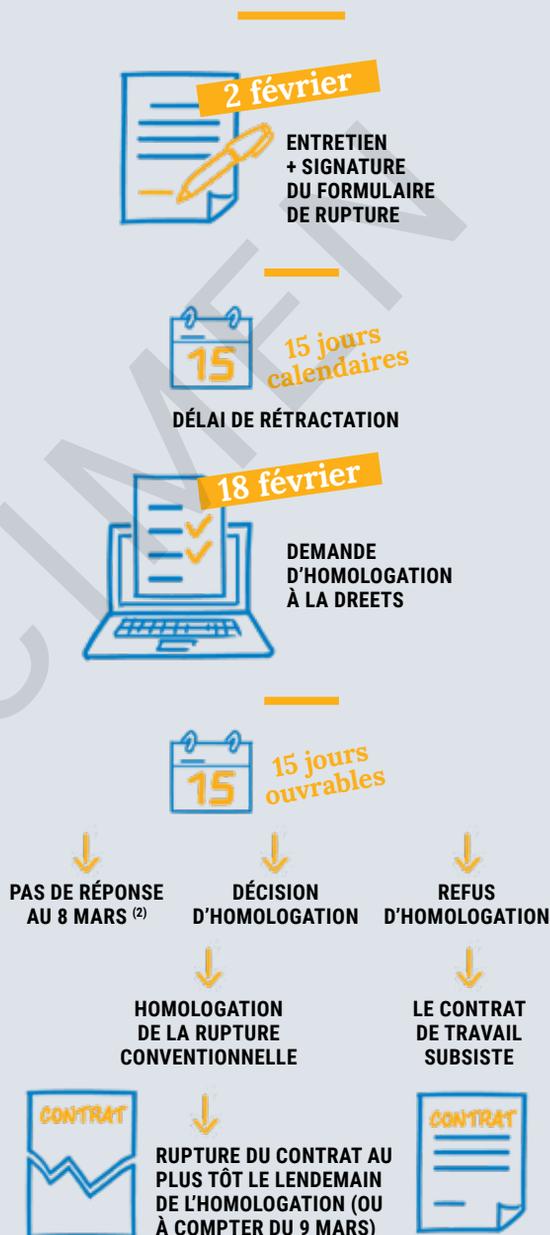
Et si la rupture concerne un salarié protégé ?

L'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, membre du comité social et économique...) doivent remplir un formulaire de rupture conventionnelle spécifique (Cerfa n° 14599*01) et l'adresser, pour autorisation, à l'inspecteur du travail. Ce document doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats détenus par le salarié. Et attention, car le projet de rupture conventionnelle conclu avec un membre du comité social et économique doit obligatoirement être soumis à la consultation de ce comité. L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément du formulaire.

L'inspecteur du travail apprécie alors la liberté du consentement du salarié protégé en diligentant une enquête contradictoire (audition individuelle de l'employeur et du salarié).

La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce dernier devant statuer dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Étant précisé que le silence de l'inspecteur du travail vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois.

Procédure de rupture conventionnelle homologuée ⁽¹⁾



(1) Pour un salarié non protégé.

(2) Pour une réception de la demande le 18 février.

INDICATEURS - Mis à jour le 17 janvier 2023

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

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

Barème kilométrique automobiles pour 2021*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,502 €	1 007 € + (d x 0,3)	d x 0,35 €
4 CV	d x 0,575 €	1 262 € + (d x 0,323)	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,603 €	1 320 € + (d x 0,339)	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,631 €	1 382 € + (d x 0,355)	d x 0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2021.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUJETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNÉGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-787X

Smic et minimum garanti (1)	
Janvier 2023	
Smic horaire	11,27 € (2)
Minimum garanti	4,01 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023 (2) 8,51 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
28 février 2023	2,58 %
31 janvier 2023	2,40 %
31 décembre 2022	2,21 %
30 novembre 2022	1,87 %
31 octobre 2022	1,76 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2020	116,23 + 1,39 %*	115,42 + 0,18 %*	115,70 + 0,09 %*	115,79 - 0,32 %*
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	

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

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2020	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2020	130,57 + 0,92 %*	130,57 + 0,66 %*	130,59 + 0,46 %*	130,52 + 0,20 %*
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*
2022	133,93 + 2,48 %*	135,84 + 3,60 %*	136,27 + 3,49 %*	137,26 + 3,50 %*

* Variation annuelle.

ChatGPT : pourquoi tout le monde en parle ?

Cette intelligence artificielle, mise gratuitement à la disposition du grand public, pourrait bien révolutionner notre usage d'internet et nos pratiques professionnelles.

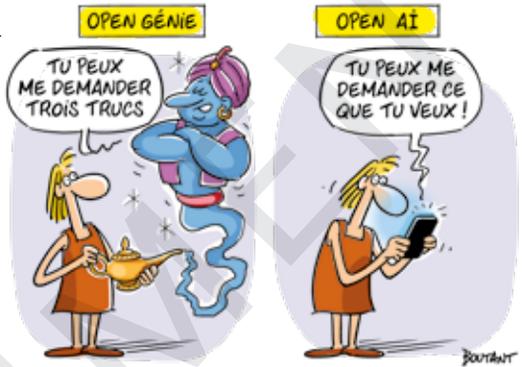
Depuis son lancement en décembre dernier, ChatGPT, le chatbot d'OpenAI (openai.com), impressionne. Non seulement capable de converser en langage naturel, il peut aussi écrire un article ou des pages de codes, ou composer un menu.

Une connaissance encyclopédique...

Il est difficile d'appréhender les limites de cette intelligence artificielle (IA). Pour rédiger cet article, nous l'avons interrogée sur « les femmes dans la poésie de Mallarmé », l'exercice du « privilège de l'agriculteur dans le droit des obtentions végétales », « les étapes pour bâtir un business plan » ou encore sur « comment introduire une condition dans une cellule Excel ? ». Chaque fois, la réponse a été claire, précise et juste. Cette IA est donc capable de livrer des réponses structurées et bien rédigées ainsi que des conseils sur la façon de couler une chape en ciment ou de préparer une pâtisserie. Et lorsque nous lui avons demandé ce qu'une personne devait faire suite à l'apparition soudaine d'une paralysie faciale, OpenAI nous a invités à contacter les urgences pour qu'un médecin s'assure qu'elle n'était pas causée par un AVC. Impressionnant.

... et une source de conseils

Mais ce n'est pas tout ! OpenAI peut également, si vous le lui demandez, rédiger un article sur le sujet de votre choix, une rédaction de lycéen ou, pourquoi pas, une lettre de motivation. Pour cela, rien de plus simple : précisez-lui vos compétences, votre expérience, vos qualités et le nom de l'entreprise que vous ciblez, elle fera le reste en moins de 30 secondes.



Encore plus bluffant, elle sait résumer les textes les plus complexes. Il suffit de coller le texte en question dans la barre d'interrogation en lui demandant de le réduire à quelques lignes. Nous l'avons testée avec une instruction du Bulletin officiel des finances publiques (Bofip) et l'IA s'en est très bien sortie. Une gageure !

Enfin, OpenAI peut également corriger des erreurs (en lui demandant simplement si une information est vraie), produire des lignes de codes informatiques et sans doute faire bien d'autres choses encore...

La poursuite d'un but éthique

OpenAI a été cofondée en 2015 par Elon Musk et Sam Altman. Lancée sous le statut d'association sans but lucratif, OpenAI a pris la forme, en 2019, d'une société à « but lucratif plafonné ». Un statut « mixte » qui lui permet d'attirer des investisseurs tout en poursuivant le but éthique qu'elle s'est fixé : « Veiller à ce que l'intelligence artificielle profite à toute l'humanité ».



Plafonnement des tarifs de l'électricité

J'ai cru comprendre que les tarifs de l'électricité allaient être plafonnés pour les petites entreprises. Pouvez-vous m'en dire plus ?

En effet, sous la pression des pouvoirs publics, les fournisseurs d'électricité ont accepté de garantir aux très petites entreprises (moins de 10 salariés et chiffre d'affaires inférieur à 2 M€) qui ne sont pas éligibles au bouclier tarifaire et qui ont renouvelé leur contrat au second semestre 2022 un tarif plafonné à 280 € le mégawattheure en moyenne en 2023. Pour en bénéficier, les entreprises doivent remplir un formulaire disponible sur impots.gouv.fr et le transmettre à leur fournisseur.



Temps de travail des salariés itinérants

Mon commercial se rend fréquemment chez des clients en partant de chez lui. Dois-je compter ces déplacements comme des heures de travail ?

Les temps de trajet entre le domicile de votre salarié et ses lieux de rendez-vous (aller-retour) constituent du temps de travail effectif (devant donc être rémunéré) lorsque ce dernier doit se tenir à votre disposition et se conformer à vos directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles (obligation, via le kit mains libres, de fixer des rendez-vous clients, de répondre aux appels de ses collègues...). Dans le cas contraire, ils ne constituent pas du temps de travail effectif et n'ouvrent droit à une compensation que s'ils dépassent le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail.



Clause d'exclusion d'un associé

Est-il possible de prévoir une clause d'exclusion d'un associé dans les statuts d'une société par actions simplifiée ?

En principe, un associé ne peut pas être contraint de céder ses parts sociales ou ses actions contre son gré. Toutefois, l'exclusion d'un associé d'une société peut être prévue par une clause des statuts. Dans les sociétés par actions simplifiées, une telle clause est même expressément autorisée par la loi. Sachant qu'elle ne peut être adoptée ou modifiée que par une décision prise collectivement par les associés dans les conditions et formes prévues par les statuts. Et pour être valable, elle doit définir les motifs et les modalités de l'exclusion, laquelle ne doit pas être abusive. La clause d'exclusion doit également prévoir les modalités de rachat et le prix des actions de l'associé exclu.