MPE MIDI-PYRÉNÉES EXPERTISE

VOUS INFORME

RESTEZ AU COEUR DE L'ACTU !

QUE RETENIR DU MOIS DE JUILLET ?

ÉCONOMIE

La cybersécurité, tous concernés !

Il y a encore quelques années, les petites entreprises se sentaient peu concernées par la cybersécurité. Désormais, quelle que soit la taille de l'entreprise, il s'agit d'un enjeu majeur car les risques sont nombreux.

Une cyberattaque est une « attaque informatique », c'est à-dire une action malveillante et volontaire contre un dispositif informatique (réseaux professionnels, ordinateurs personnels, etc).

Elle peut avoir différents objectifs :

1. La paralysie des systèmes informatiques de l'entreprise.
2. La destruction de données.
3. Le vol de données, dans le but de porter atteinte à la réputation de l'entreprise ou d'obtenir une importante somme d'argent (rançon ou détournement de fonds).

Depuis la pandémie de Covid-19, les cyberattaques se sont multipliées. En effet, le développement massif du télétravail, avec des systèmes informatiques qui n'étaient pas préparés, ni protégés, a rendu les entreprises particulièrement vulnérables. 54 % des entreprises françaises ont subi une cyberattaque en 2021. Si les grandes entreprises ont très vite réagi, en prenant des mesures pour assurer leur protection, cela n'a pas été aussi simple pour les TPE qui ont vu leur vulnérabilité croître.

Pour éviter les risques, des mesures simples sont à mettre en place :

- Protéger ses mots de passe : ces derniers doivent être longs, complexes et changés régulièrement.
- Sensibiliser ses salariés au phishing : par e-mail, SMS ou encore par téléphone. Le phishing consiste à usurper l'identité d'un tiers de confiance (banque, administration, commerce en ligne…) pour tromper la victime et l'inciter à communiquer ses données d'identité, bancaires ou ses mots de passe.
- Mettre en place un VPN (réseau virtuel privé) : il permettra de centraliser les accès à distance vers un seul point d'entrée.
- Protéger ses données sensibles en réalisant notamment des sauvegardes sécurisées.
- Définir un plan de continuité il s'agit d'un plan d'actions permettant à l'entreprise de poursuivre son fonctionnement en cas de cyberattaque.

La plateforme Cybermalveillance.gouv.fr existe depuis 2017 pour vous accompagner. De nombreux contenus de prévention et de sensibilisation sont mis à disposition des entreprises. Vous pourrez effectuer un diagnostic et être mis en relation avec des prestataires labelisés.

Source : Gérer pour gagner

Les artisans montrent une nouvelle fois leur capacité de résilience

Fin juillet, l'Union des entreprises de proximité a livré une nouvelle étude de conjoncture économique. Elle fait état d'une année 2023 qui a commencé dans un contexte complexe, marqué par une forte inflation, mais qui n'a pas fait flancher les petites entreprises.

L'élan encourageant des mois post-Covid a été freiné sec par le conflit russo-ukrainien et ses conséquences (hausse des prix sur la consommation, flambée du coût de l'énergie, des matières premières…), en témoignent les chiffres : l'activité des entreprises de proximité enregistre une baisse de 0,8% vs la même période en 2022. Sur 12 mois glissants, cette baisse est négative, à hauteur de -1%.

Les professionnels libéraux épargnés par la tendance
Contre vents et marée, ils enregistrent même une croissance de leur activité : +1,8%, poussés par les bonnes performances du secteur de la santé.

Pour les **artisans du BTP**, en proie à plusieurs problématiques sur le fonctionnement de leur structure (recrutement, flambée des prix, pénurie de matériaux), l'évolution de leur CA est négative (-0,4%) et ce, pour la première fois en trois ans.
Les artisans issus des domaines de la **fabrication et des services** font également état d'un repli avec -1,2%, mais la baisse la plus marquante est celle enregistrée par les chefs d'entreprise dans l'alimentation et l'hôtellerie-restauration avec -6,6 %.

Une résilience toujours présente
16% des chefs d'entreprise de proximité constatent une détérioration de leur trésorerie. Mais ces chiffres sont à prendre avec prudence car, parallèlement, cette proportion baisse et s'accompagne d'une hausse de la part d'entreprises indiquant une amélioration de leur trésorerie.
Enfin, seuls 15% redoutent une activité moins soutenue pour le prochain trimestre, "un pessimisme au plus bas depuis un an et demi", peut-on découvrir dans le compte rendu de l'étude.

Les entreprises de proximité recrutent toujours
C'est un autre facteur encourageant : "16% des entreprises ont encore embauché au 1er semestre 2023, contre 21% au premier semestre 2022".
Même si la hausse est subtile dans l'artisanat du bâtiment (13% vs 12% en 2022), l'optimisme est également de mise.
De façon générale, tous secteurs confondus, les employeurs déclarent avoir moins de difficultés à recruter que l'an passé (24% vs 35%).

Les CDI représentent désormais 58 % des contrats signés, soit +5% sur un an, au détriment des CDD.
Et, sans surprise, la part de contrats d'apprentissage (9%) continue de progresser. Cette tendance s'explique par les leviers actionnés par l'état en faveur de l'emploi, notamment les aides à l'embauche pour les contrats d'apprentissage, les emplois francs, les emplois dans les QPV…

Dominique Métayer, Président de l'U2P, a commenté cette étude : "Malgré le fléchissement de l'activité économique générale, les artisans, les commerçants et les professionnels libéraux apportent une nouvelle preuve de leur résilience, avec des recrutements qui se maintiennent. Il faut espérer un essoufflement progressif de la hausse des prix, de façon à redonner du pouvoir d'achat aux Français et à relancer ainsi l'activité des entreprises de proximité."

Source : Le monde des artisans

Brèves réglementaires

- Nouveau code de l'artisanat
- Refonte de la rupture conventionnelle
- Prolongation du dispositif d'aide « gaz et électricité »
- Tri des biodéchets obligatoire

Nouveau Code de l'artisanat
Le nouveau Code de l'artisanat est entré en vigueur au 1er juillet 2023. Il a pour objectif d'améliorer la lisibilité, mais aussi la compréhension des dispositions propres aux métiers de l'artisanat.
Il est divisé en cinq livres, chacun d'entre eux distinguant les activités, les personnes et les institutions relevant du secteur des métiers et de l'artisanat.
Le premier est consacré aux activités du secteur et aux conditions de leur exercice.
Le second est relatif aux personnes relevant de ce secteur.
Le troisième porte sur l'organisation et les attributions des chambres de métiers.
Les quatrième et cinquième livres sont dédiés respectivement au droit local d'Alsace-Moselle et aux dispositions particulières relatives à l'Outre-Mer.

Refonte de la rupture conventionnelle
À compter du 1er septembre 2023, l'indemnité de rupture conventionnelle sera exonérée de cotisations sociales (dans la limite de 2 PASS = 87 984 €) et de CSG/CRDS, y compris si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire.
Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite seront toutes deux soumises à une contribution spécifique de 30 % sur la fraction exonérée de cotisations.
C'est donc la fin du forfait social de 20 % sur l'indemnité de rupture conventionnelle et de la contribution de 50 % sur l'indemnité de mise à la retraite.

Prolongation du dispositif d'aide « gaz et électricité »
Afin de pallier les effets de la crise énergétique, le gouvernement a mis en place en juillet 2022 une aide sous forme de subventions pour les entreprises les plus énergivores.
Les critères d'obtention ont été simplifiés.
Cette aide d'urgence est prolongée jusqu'à fin décembre 2023.

Tri des biodéchets obligatoire
À partir du 1er janvier 2024, tous les ménages devront trier leurs déchets biodégradables.
Pour ce faire, des solutions seront proposées par les collectivités territoriales.
L'objectif est de valoriser ces biodéchets sous forme de compost ou de combustible (méthanisation).
Cette obligation concernera également toutes les entreprises et collectivités, quel que soit le volume de déchets produits.

FISCALITÉ

Calendrier de réception des avis de taxe foncière pour les propriétaires et usufruitiers

Sauf pour les cas d'exonération, les contribuables propriétaires ou usufruitiers, doivent s'acquitter d'une taxe foncière pour leurs biens immobiliers.

Avis de taxe foncière
Les avis de taxe foncière seront disponibles entre fin août et octobre.
Généralement, l'avis d'impôt de la taxe foncière est disponible trois semaines avant la date limite de paiement. Celle-ci est fixée aux alentours du 15 octobre ou 17 octobre.

Calendrier
Les dates d'envoi des avis d'impôt varient :
- Selon le mode de transmission du document, sur l'espace en ligne, ou par courrier,
- Selon le mode de paiement, mensualisation ou non, choisi par le contribuable.

Date de mise à disposition ou d'envoi de l'avis de taxe foncière 2023

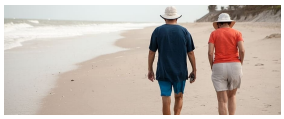
Mode de transmission	Contribuable non-mensualisé	Contribuable mensualisé
Mise en ligne sur l'espace personnel	A partir du 30 août	A partir du 22 septembre
Adressé par voie postale	Entre le 23 août et le 26 septembre	Entre le 18 septembre et le 6 octobre

Dans certains cas, l'avis de taxe foncière ne peut être établi à la date prévue.
Dans cette hypothèse, l'accès en ligne ou l'envoi sous format papier, peut se faire à une date postérieure. Par ailleurs, la date limite de paiement est fixée en conséquence.
Si l'avis est consultable en ligne, un mail est adressé au contribuable, pour l'informer de sa mise à disposition dans son espace Particulier.

Pour accéder au document
Les contribuables peuvent le consulter dans leur espace Personnel sur impots.gouv.fr.
Pour accéder à l'espace Personnel, il faut s'identifier en page d'accueil du site impots.gouv.fr avec votre numéro fiscal et le mot de passe, ou depuis le site FranceConnect en utilisant l'identité numérique de son choix.

Source : Légifiscal

SOCIAL



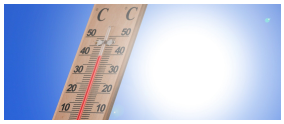
Réforme des retraites Publication de deux nouveaux décrets

Deux décrets du 21 août apportent des améliorations en faveur des mères de famille, des anciens contrats TUC (contrats de travaux d'utilité collective), et des périodes de stage et d'études.

Concernant les mères et pères de famille, un dispositif de surcote avant l'âge légal est instauré pour les assurés justifiant du taux plein
À l'avenir, les assurés, très majoritairement des femmes qui, entre 63 et 64 ans, atteignent la durée d'assurance requise avant l'âge d'ouverture des droits et qui bénéficient de trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA) au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation, pourront bénéficier d'une surcote de 1,25% par trimestre de retraite de base.
Ces décrets corrigent également les inégalités dans le calcul de la pension en prenant en compte dans le salaire de référence les indemnités journalières pour maternité perçues avant le 1er janvier 2012, qui en étaient jusqu'ici exclues.
Les assurés sociaux qui avaient effectué des stages dont les cotisations sociales ont été prises en charge par l'Etat sans toutefois permettre d'acquérir des droits bénéficieront désormais de trimestres de retraite.
Outre les TUC, sont également concernés les stages jeunes volontaires, les stages pratiqués en entreprise du plan Barre, les stages d'initiation à la vie professionnelle et les programmes d'insertion locale (PIL).

Ces décrets facilitent par ailleurs l'acquisition de droits au titre des périodes de stage et d'études
Désormais, une demande de versement de cotisations au titre d'un stage en entreprise pourra être déposée jusqu'au 31 décembre de l'année des 30 ans de l'assuré, au lieu de la 2ème année suivant la fin du stage jusqu'ici.
De la même façon, le rachat de trimestres au titre des études supérieures à coût réduit pourra désormais s'effectuer jusqu'au 31 décembre de l'année des 40 ans de l'assuré, au lieu du 31 décembre de la 10ème année suivant la fin desdites études jusqu'ici.

Sources : Décret n° 2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi no 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Décret n° 2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi no 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.



Protection de la santé des salariés en cas d'épisodes caniculaires

Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé de leurs salariés en cas d'épisodes caniculaires, quelles sont elles ?

Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé de leurs salariés en cas d'épisodes caniculaires :
- mise à disposition d'eau potable et fraîche,

- mise à disposition de moyens de protection comme des ventilateurs d'appoint, des brumisateurs ou des stores extérieurs,
- adaptation des horaires de travail,
- réduction des cadences,
- pauses supplémentaires aux heures les plus chaudes,
- etc...

En cas de période de vigilance orange ou rouge ou en cas d'arrêté préfectoral ordonnant une suspension d'activité en raison de la canicule les employeurs peuvent placer leurs salariés en activité partielle pour « circonstance de caractère exceptionnel ».

Pour ce faire, la demande d'autorisation d'activité partielle doit être effectuée en ligne sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ dans les 30 jours suivant le placement des salariés en activité partielle.
Attention, les services de la DREETS apprécient, au cas par cas, le caractère exceptionnel de la vague de chaleur et de ses conséquences sur l'activité de l'entreprise.

Pour les employeurs du bâtiment, il faut d'abord s'adresser à la Caisse de congés intempéries du BTP (CIBTP) en vue d'une éventuelle indemnisation des arrêts de travail pour chômage intempéries. Si la CIBTP refuse cette prise en charge, ils pourront demander le placement de leurs salariés en activité partielle.

Instruction n° DGT/CT4/2023/80 du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023

Suivi de l'état de santé des salariés multi employeurs

Le suivi de l'état de santé des salariés qui occupent un emploi auprès de plusieurs employeurs peut désormais être mutualisé. Les nouvelles règles en la matière sont entrées en vigueur le 2 juillet 2023.

Les nouvelles règles de mutualisation du suivi de l'état de santé des salariés concernent ceux qui :
- occupent simultanément au moins deux emplois (en CDD ou en CDI) ;
- exercent des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle ;
- et bénéficient, pour ces emplois, du même type de suivi médical (classique, adapté ou renforcé).

De qui relève le suivi médical du salarié ?
Le suivi médical du salarié qui occupe plusieurs emplois relève du Service de santé au travail (SPSTI) de son employeur principal. Chaque employeur du salarié doit adhérer à ce service de santé au travail. Aussi, après chaque visite d'information et de prévention (ou examen médical d'aptitude), le SPSTI concerné doit adresser une attestation de suivi (ou un avis d'aptitude) à chaque employeur du salarié.

Attention les visites de reprise qui font suite à un arrêt de travail ou un congé maternité doivent être organisées par l'employeur principal. Toutefois, la visite consécutive à un accident du travail ayant donné lieu à une absence du salarié d'au moins 30 jours doit être demandée par l'employeur qui a déclaré cet accident.

Qui cotise auprès du Service de santé au travail ?
À compter du 1er janvier 2024, le Service de santé au travail de l'employeur principal du salarié recouvrira la cotisation annuelle due pour ce dernier auprès de chacun de ses employeurs, en la répartissant à parts égales. Pour cela, le SPSTI tiendra compte du nombre de salariés bénéficiant de la mutualisation de leur suivi médical au 31 janvier de l'année en cours.

À noter : Pour l'année 2023, si le SPSTI de l'employeur principal constate, au 31 juillet 2023, qu'un salarié bénéficie de la mutualisation de son suivi médical, la cotisation due pour celui-ci est répartie entre ses employeurs à parts égales, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, JO du 1er juillet

Période d'essai

À compter du 9 septembre 2023, les périodes d'essai prévues par les conventions collectives ne pourront plus s'appliquer si elles sont plus longues que celles fixées par le Code du travail.

Pour rappel, la période d'essai est définie par le Code du travail et ne peut pas dépasser :
- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois sans pouvoir dépasser, renouvellement compris (si la convention collective le permet et que le contrat l'indique):
- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Le contrat de travail du salarié peut prévoir une période d'essai plus courte mais pas plus longue.

S'agissant des périodes d'essai prévues par la convention collective, une loi du 25 juin 2008 a précisé que les périodes d'essai plus courtes que celles fixées dans le Code du travail ne s'imposent aux employeurs que si leur convention collective a été conclue après le 26 juin 2008.

Quant aux périodes d’essai plus longues que celles prévues dans le Code du travail, elles peuvent être appliquées si leur convention collective a été conclue avant le 26 juin 2008. Mais cette possibilité prendra bientôt fin. En effet, à compter du 9 septembre 2023, les contrats de travail des salariés ne pourront plus prévoir des périodes d’essai plus longues que celles du Code du travail.

Sont notamment concernées par la fin de cette dérogation les conventions collectives suivantes :

- de la mutualité qui prévoit une période d’essai de 6 mois pour les cadres C 3, C 4 et les directeurs ;
- de la banque qui fixe une période d’essai de 6 à 9 mois pour les cadres ;
- des sociétés d’assurances avec une période d’essai de 6 mois pour les cadres ;
- la promotion-construction qui prévoit une période d’essai de 3 à 6 mois pour les postes de travail classés aux niveaux V et VI ;
- des salariés permanents des entreprises de travail temporaire avec une période d’essai de 6 mois pour les cadres de niveau 7.

Art. 19, loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, JO du 10

Indemnité de rupture conventionnelle

À compter du 1er septembre 2023, l’indemnité de rupture conventionnelle sera soumise à une contribution patronale de 30 % sur sa partie exonérée de cotisations sociales.

À compter du 1er septembre 2023, l’indemnité de rupture conventionnelle sera soumise à une contribution patronale de 30 % sur sa partie exonérée de cotisations sociales.

L’indemnité de mise à la retraite (et non de départ à la retraite) donnera également lieu au paiement d’une contribution patronale de 30 % sur sa fraction exonérée de cotisations.
Actuellement, cette contribution patronale s’applique à un taux de 50 % sur l’intégralité de l’indemnité.

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

Droit des femmes victimes d'une fausse couche

Amélioration de l’indemnisation et renforce la protection des femmes victimes d’une interruption spontanée de grossesse avant la 22e semaine d’aménorrhée.

Une récente loi améliore l’indemnisation et renforce la protection des femmes victimes d’une interruption spontanée de grossesse (dite « fausse couche ») avant la 22e semaine d’aménorrhée.

Aujourd’hui, les femmes qui subissent une fausse couche à compter de la 22e semaine d’aménorrhée relèvent du régime du congé de maternité.
Lorsque la fausse couche arrive avant la 22ème semaine d’aménorrhée, les femmes en arrêt de travail en raison de cet évènement perçoivent des indemnités journalières de sécurité sociale après un délai de carence de 3 jours.
Ce délai de carence a été supprimé ; cette mesure s’appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d’une date qui doit encore être fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2024.
Le délai de carence de 7 jours lié à l’indemnisation complémentaire de l’employeur continuera de s’appliquer.

Par ailleurs, la loi interdit désormais aux employeurs de rompre leur contrat de travail durant les 10 semaines qui suivent une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l’interruption spontanée de grossesse. Et ce dès lors que cette interruption survient entre la 14e et la 21e semaine d’aménorrhée incluses. Cette nouvelle mesure s’applique depuis le 9 juillet dernier.

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023, JO du 8

Droit des salariés parents d'un enfant gravement malade

Une récente loi renforce les droits des salariés dont l’enfant décède ou est atteint d’une grave maladie ou d’un handicap.

Allongement du congé existant
Jusqu’alors, les salariés avaient droit à un congé de 2 jours ouvrables pour l’annonce de la survenue d’un handicap, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer chez un enfant. Depuis le 21 juillet 2023, ce congé est de 5 jours ouvrables.

À cette même date, la durée du congé accordé aux salariés en cas de décès d’un enfant est passé de 5 à 12 jours ouvrables.
Cette durée est désormais de 14 jours (contre 7 auparavant) dans trois cas :

1. lorsque l’enfant décédé avait moins de 25 ans ;

2. lorsque l’enfant décédé était lui-même parent (quel que soit son âge) ;
3. en cas de décès d’une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Les salariés dont l’enfant est atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ont droit à un congé de présence parentale de 310 jours ouvrés (environ 14 mois). Ce congé pouvant être fractionné ou pris dans le cadre d’un temps partiel.

Protection contre le licenciement
Désormais, il est interdit à un employeur de rompre le contrat de travail d’un salarié pendant ce congé ou pendant les périodes travaillées pour un congé fractionné ou à temps partiel, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat de travail du salarié pour un motif étranger à l’état de santé de son enfant (motif économique, par exemple).

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023, JO du 20

Midi-Pyrénées Expertise
05.62.57.72.80
www.expertisempe.fr