

à la une

PEA : UNE FISCALITÉ TOUJOURS FAVORABLE !

dossier

RÉMUNÉRATIONS :
LE POINT SUR LE PAIEMENT
DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

pratique

AUTOMOBILE :
DE NOUVELLES RÈGLES POUR
LE CONTRÔLE TECHNIQUE



à la une

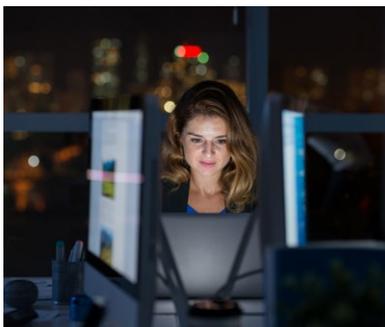


PEA : UNE FISCALITÉ TOUJOURS FAVORABLE !

Depuis le début de l'année, la flat tax a bouleversé le paysage de la fiscalité de l'épargne. Certains placements y sont soumis, d'autres pas. Dans ce contexte où le jeu est rebattu, vous avez encore une carte à jouer en utilisant le PEA (plan d'épargne en actions) à bon escient...

→ page 3

dossier

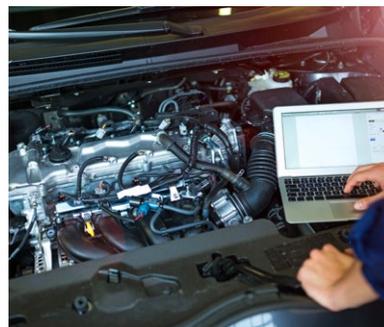


RÉMUNÉRATIONS : LE POINT SUR LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les salariés, qui travaillent au-delà de 35 heures par semaine, bénéficient d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur. Comme promis par Emmanuel Macron, le gouvernement a annoncé une exonération des cotisations sur les heures supplémentaires à partir de 2020. Les explications.

→ page 6

pratique



AUTOMOBILE : DE NOUVELLES RÈGLES POUR LE CONTRÔLE TECHNIQUE

Le contrôle technique pour les véhicules légers est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 1992. A partir du 20 mai, cette vérification fera l'objet de plusieurs modifications. Parmi elles, davantage de points de sécurité du véhicule seront contrôlés.

→ page 9

VOTRE PATRIMOINE

→ page 11

Investir ensemble
dans l'immobilier

Villa Riva
Annemasse
74100
(Haute-Savoie)

Le placement
immobilier participatif

Montant recherché
300 000 €

Pour nous rejoindre,
rendez-vous sur :
www.findandfund.com



FIND & FUND
Le placement immobilier participatif

Find & Fund attire l'attention des investisseurs sur les risques inhérents à l'investissement participatif : risque de perte totale ou partielle du capital investi, risque d'illiquidité : la revente des titres n'est pas garantie, elle peut être incertaine voire impossible, le retour sur investissement dépend de la réussite du projet financé.

PEA : UNE FISCALITÉ TOUJOURS FAVORABLE !

Depuis le début de l'année, la flat tax a bouleversé le paysage de la fiscalité de l'épargne. Certains placements y sont soumis, d'autres pas. Dans ce contexte où le jeu est rebattu, vous avez encore une carte à jouer en utilisant le PEA (plan d'épargne en actions) à bon escient...

à la une



Le PEA (plan d'épargne en actions) est un compte permettant d'investir dans des titres de sociétés cotées ou non cotées et des parts de fonds investis en actions françaises et européennes, avec une fiscalité privilégiée. Contrairement à l'assurance vie ou au compte titres ordinaire (CTO), le PEA est plafonné. Vous pouvez ainsi alimenter votre PEA dans la limite de 150.000 euros. Il s'agit donc d'un plafond de versements et non d'un plafond d'encours. Les gains réalisés dans le plan ne sont pas considérés comme des dépôts, vous pouvez les réinvestir sans entamer le plafond de versements. Les sommes détenues dans un PEA peuvent dépasser très largement le plafond, en présence d'importantes plus-values. Inversement, si vous avez versé 150.000 euros sur votre PEA mais que sa valeur est tombée à 140.000 euros en raison de moins-values latentes ou constatées, il est impossible de verser 10.000 euros supplémentaires pour atteindre à nouveau le plafond.

RÉGIME FISCAL DÉROGATOIRE

Le principal intérêt du PEA réside dans sa fiscalité : vous ne payez aucun impôt sur les plus-values à l'occasion de la vente de vos actions ou parts, on parle ainsi de gestion de portefeuille en franchise d'impôt. Cette exonération est prévue à l'article 157 du CGI (Code générale des impôts). Ce principe s'applique à condition de respecter certaines règles : tant que vous n'ouvrez pas votre enveloppe pour puiser dans le capital, vous n'êtes pas imposé. C'est la sortie d'argent du

PEA qui déclenche l'imposition. Un fonctionnement similaire à ce titre à celui de l'assurance vie. C'est son principal avantage par rapport au compte titres.

Cette non-imposition concerne les plus-values, mais aussi les revenus tirés des titres détenus dans un PEA (dividendes d'actions, rémunération de parts sociales de banques coopératives ou mutualistes, distributions de fonds éligibles au PEA). En l'absence de retrait, les gains n'ont pas à être inscrits dans la déclaration de revenus. Seule exception à ce principe, en présence de gains procurés par les placements en titres non cotés, l'exonération est soumise à un plafonnement.

Et la flat tax dans tout ça ? Le prélèvement forfaitaire unique à 30% (prélèvements sociaux inclus) sur les revenus du capital ne vise pas le PEA, qui conserve son régime fiscal dérogatoire. Les gains nets tirés d'un PEA ne sont pas soumis à la flat tax, ni au barème de l'impôt sur le revenu. En cas de retrait, le taux d'imposition du gain net est dégressif, au fur et à mesure que l'on s'éloigne de la date d'ouverture du plan :

- de 0 à 2 ans de détention : taux de taxation de 22,5%
- de 2 à 5 ans : taux de 19%
- au-delà de 5 ans : exonération d'impôt sur le revenu.

En d'autres termes, le niveau d'imposition dépend du délai compris entre la date d'ouverture du plan et celle du retrait. En cas de retrait sur un PEA de moins de

5 ans, vos gains sont imposables à la contribution exceptionnelle sur les hauts-revenus (CEHR), au-delà de certains seuils de revenus.

Quid de la hausse de la CSG de 1,7 point intervenue au 1er janvier ? Impossible d'y échapper. Cependant, le PEA bénéficie à encore d'un régime de faveur. Certes, pour tout PEA ouvert depuis le 1^{er} janvier 2018, les prélèvements sociaux sont à taux plein, soit le taux en vigueur au moment du retrait ou de la clôture. En revanche, on constate une différence dans le mode de calcul des prélèvements sociaux pour les PEA anciens. On parle de calcul des prélèvements sociaux au taux historiques ou par strates, en fonction de la date de constatation de chaque fraction du gain, grâce à un mécanisme transitoire (et quelque peu complexe à appréhender) voté par le législateur. Il faut simplement retenir que le nouveau taux des prélèvements sociaux ne s'applique pas pleinement pour les PEA ouverts avant 2018.

PEA OU COMPTE TITRES ?

Comptes titres et PEA sont deux enveloppes permettant d'investir en Bourse. Le PEA bénéficie de tous les avantages associés aux enveloppes de capitalisation (pas de taxation en l'absence de retrait, rappelons-le) : exonération d'impôt et de prélèvements sociaux sur les dividendes et les plus-values lors de leur perception, sachant que ces exonérations sont définitivement acquises au titre de l'impôt sur le revenu à l'expiration d'une durée de 5 ans après l'ouverture du PEA. A l'opposé, les principaux inconvénients du compte titres ordinaire sont également de nature fiscale : chaque perception de dividende ou de plus-value est taxable dès l'année de leur encaissement. Vous ne pouvez donc pas réinvestir la totalité de vos gains, puisqu'une partie est rognée chaque année par la pression fiscale, contrairement au PEA. ▶

À noter

Un foyer fiscal ne pouvant ouvrir qu'un maximum de deux PEA, le plafond global des versements atteint 300.000 euros si chacun des époux ou partenaires Pacsés en est titulaire.



En contrepartie d'une fiscalité moins avantageuse, la liberté d'action est plus grande dans un compte titres ordinaire. Par exemple, s'agissant des titres éligibles, le compte titres permet d'investir librement dans toutes les classes d'actifs (actions, obligations, monétaire, supports diversifiés, immobilier...) et dans toutes les zones géographiques, sans restriction. De plus, vous n'êtes soumis à aucun plafond de versements et il est parfaitement possible de détenir plusieurs comptes titres par personne, dans plusieurs établissements (chose impossible pour le PEA). Enfin, pertes et droits de garde sont fiscalement déductibles sur un compte titres.

Le PEA est en revanche soumis à plusieurs limites, à commencer par son plafond de versements déjà évoqué (150.000 euros par personne), mais également par une limitation à deux PEA par foyer fiscal et à un PEA par personne. De plus, les titres éligibles sont limités aux actions françaises et européennes, ainsi qu'aux fonds investis à 75% minimum dans ces classes d'actifs. Last but not least, les versements sont impossibles sur un PEA de plus de 8 ans.

Conclusion ? Le PEA est un véhicule à privilégier pour investir dans les actions françaises ou européennes, pour des raisons fiscales et sur un horizon à moyen-long terme, le délai de 5 ans permettant de ne pas être

soumis à l'impôt sur le revenu. Le compte titres peut servir pour investir sur des actions américaines, ou sur toute autre bourse autre que les marchés européens. Il peut aussi être utile pour faire un coup, en cas de conviction forte sur une valeur, afin de pouvoir profiter de l'éventuelle plus-value dès son encaissement (en tenant compte bien sûr de la fiscalité applicable). Sachant que depuis l'entrée en vigueur de la flat tax au 1^{er} janvier 2018 (taux d'imposition de 12,8% hors prélèvements sociaux), une plus-value à court terme sur un compte titres est moins taxée qu'en cas de retrait sur un PEA de 0 à 2 ans (22,5% hors prélèvements sociaux) ou de 2 à 5 ans (19% hors prélèvements sociaux).■

PEA-PME, LE PETIT FRÈRE DU PEA

Depuis 2014, la loi permet d'ouvrir un PEA dédié à l'investissement au capital de petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaire (ETI), appelé PEA-PME. Sa souscription est autorisée même si vous êtes déjà titulaire d'un PEA classique. On peut aussi ouvrir un PEA-PME sans détention préalable d'un PEA. Son fonctionnement et son régime fiscal sont identiques au PEA. Les seules différences portent sur le plafond (fixé à 75.000 euros) et surtout sur les titres éligibles. Le PEA-PME permet en effet d'investir dans des PME et ETI n'excédant pas certains seuils d'effectif, de chiffre d'affaires ou de total de bilan, par acquisition ou souscription d'actions ou de certaines obligations hybrides. Il peut s'agir d'obligations convertibles (OC) ou d'obligations remboursables en actions (ORA), admises aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation (Alternext). Face au peu d'engouement manifesté par les investisseurs pour le PEA-PME (65.000 porteurs) et surtout pour stimuler le financement du tissu économique, le gouvernement souhaite réformer le PEA-PME. Principales pistes à l'étude, l'ouverture du PEA-PME aux titres émis dans le cadre du financement participatif, tels que les titres participatifs, les obligations à taux fixe et les minibons ainsi que la simplification de l'investissement dans des titres de sociétés non cotées.



RÉMUNÉRATIONS : LE POINT SUR LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les salariés, qui travaillent au-delà de 35 heures par semaine, bénéficient d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur. Comme promis par Emmanuel Macron, le gouvernement a annoncé une exonération des cotisations sur les heures supplémentaires à partir de 2020. Les explications.

Les employeurs peuvent demander à leurs salariés de travailler au-delà de la durée légale du temps de travail, généralement fixée à 35 heures par semaine. En contrepartie, ces heures dites « supplémentaires » donnent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement.

Pour les entreprises, dont le temps de travail est de 32 heures par semaine, les avantages des heures supplémentaires s'appliquent unique-

ment à partir de la 36^e heure travaillée dans la semaine. En d'autres termes, les 33^e, 34^e et 35^e heures travaillées sont payées normalement, sans majoration.

A contrario, il faut savoir que les entreprises restées aux 39 heures doivent payer en heures supplémentaires les 36^e, 37^e, 38^e et 39^e heures travaillées dans la semaine. A noter : le salarié peut demander à son employeur d'effectuer des heures supplémentaires.

POUR QUI ?

N'importe quel salarié ayant signé un contrat de travail de droit privé peut être amené à effectuer des heures supplémentaires. Cela concerne donc aussi bien les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) que ceux en contrat à durée déterminée (CDD), en contrat saisonnier, en intérim ou en apprentissage. Aucun critère d'ancienneté dans l'entreprise n'est requis. Une jeune recrue peut très bien effectuer des « heures sup' ». ▶

En théorie, un salarié à temps partiel ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires puisqu'il travaille moins de 35 heures par semaine. Il peut toutefois être amené à dépasser sa durée de travail à condition que son contrat de travail mentionne le nombre d'heures « complémentaires » (et non supplémentaires) qu'il peut réaliser. Ce nombre ne doit pas dépasser 10% de la durée de travail (par exemple : 2,5 heures pour un temps partiel à 25 heures par semaine) sauf si l'accord d'entreprise, la convention collective ou l'accord de branche professionnelle le prévoit. Quoiqu'il en soit, le cumul du temps partiel et des heures complémentaires ne doit pas excéder la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine. Si tel est le cas, le temps partiel doit être requalifié en temps complet. Les heures complémentaires comprises dans le seuil des 10% sont majorées de 10%. Celles au-dessus du seuil de 10% sont majorées de 25%. Deux catégories de salariés ne bénéficient pas d'heures supplémentaires s'ils travaillent plus de 35 heures par semaine : ceux dont le temps travail est en forfait annuel exprimé en jours (essentiellement les cadres dits « autonomes ») et les cadres dirigeants.

QUI DÉCIDE ?

L'employeur peut demander à

un salarié de réaliser des heures supplémentaires et ce dernier ne peut refuser de les effectuer sauf dans les cas suivants :

- Si les heures ont été proposées et non imposées
- Si l'employeur n'a pas prévenu le salarié suffisamment à l'avance
- Si le contrat de travail mentionne un horaire précis ou limite le nombre d'heures supplémentaires
- Pour raisons médicales justifiées et connues de l'employeur
- Si les heures supplémentaires dépassent le contingent annuel (voir plus loin) et que l'employeur n'a pas sollicité l'avis des représentants du personnel.

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées dans l'année ne peut dépasser un certain plafond, appelé « contingent annuel ». Celui-ci est fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par la convention collective ou par l'accord de branche professionnelle. En l'absence de convention collective ou d'accord de branche, le contingent est fixé par la loi à 220 heures par an et par salarié.

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent. Dans ce cas, il doit impérativement avoir reçu l'avis favorable des représentants du personnel.

Le salarié ne peut pas, en intégrant les heures supplémentaires, dépasser la durée maximale de travail. Soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine (ou 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives).

QUELLES COMPENSATIONS ?

Les majorations des heures supplémentaires sont fixées par l'accord d'entreprise, la convention collective ou l'accord de branche. En l'absence de convention ou d'accord collectif, le taux de majoration est de :
25% de la 36^e à la 43^e heure supplémentaire travaillée
50% de la 44^e à la 48^e heure supplémentaire travaillée.
Les heures supplémentaires peuvent donner lieu à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement qui vient s'ajouter aux majorations de salaire. Si les heures supplémentaires ne dépassent pas le contingent annuel, ce sont les règles de repos compensateur de l'accord d'entreprise, de la convention collective ou de l'accord de branche qui s'appliquent.

Au-delà du contingent annuel, non seulement une contrepartie en repos est obligatoire, mais celle-ci équivaut au minimum à 50% des heures supplémentaires accomplies ou à 100% dans les entreprises de moins de 20 salariés. Lorsque les 220 heures annuelles sont dépassées, 1 heure supplémentaire donne ainsi droit à 1h30 ►



ou 2 heures de repos. L'accord d'entreprise, la convention ou l'accord de branche peut octroyer des conditions meilleures. A partir de 7 heures de contrepartie obligatoire de repos, le salarié est autorisé à prendre une journée ou une demi-journée de repos. Il doit le faire dans les deux mois suivants les heures supplémentaires. S'il ne prend pas ses jours de repos, l'employeur peut lui imposer de les poser au bout d'un an.

QUELLE FISCALITÉ ?

Pierre angulaire de son slogan de campagne « Travailler plus pour gagner plus », Nicolas Sarkozy a introduit la défiscalisation des heures supplémentaires à compter du 1^{er} octobre 2007. Le gouvernement de Jean-Marc Ayrault sous la présidence de François Hollande a abrogé la mesure le 1^{er} septembre 2012. Lors de la campagne à l'élection

présidentielle, Emmanuel Macron s'est prononcé en faveur d'une exonération des cotisations sociales (maladie, chômage, retraite de base, retraite complémentaire...) des heures supplémentaires. Benjamin Griveaux, porte-parole du gouvernement d'Edouard Philippe, a annoncé le 11 mars 2018 que cette « désocialisation » (l'exonération portera sur les cotisations salariales et patronales) sera effective « à l'horizon 2020 ».

En attendant, les heures supplémentaires sont soumises aux cotisations sociales (retraite de base, retraite complémentaire...) et doivent être intégrées aux revenus à déclarer à l'administration fiscale.

QUELS RECOURS EN CAS DE CONTESTATION ?

Si l'employeur omet de payer les heures supplémentaires, le salarié est en droit de lui en réclamer

le paiement. Il est conseillé de le faire d'abord à l'oral car il peut s'agir d'un simple oubli de sa part.

Si le problème persiste, le salarié a intérêt à envoyer une lettre de réclamation à son employeur en recommandé avec accusé de réception (AR). En l'absence de réponse, il doit contacter les représentants syndicaux ou le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) pour mettre en place une médiation. Si celle-ci échoue, le salarié n'aura pas d'autre choix que de saisir le Conseil des prud'hommes. Une première audience tentera de trouver une conciliation. A défaut d'accord entre les parties, une seconde audience aura lieu qui débouchera cette fois-ci sur un jugement des Prud'hommes. Chacune des parties peut faire appel de la décision et même porter l'affaire en cassation. ■

“L'exonération des cotisations salariales et patronales des heures supplémentaires devrait être effective à l'horizon 2020”.

LES CAS PARTICULIERS

Travail de nuit

L'heure supplémentaire effectuée la nuit est traitée de la même manière que celle réalisée le jour dans le secteur privé. La majoration s'ajoute à l'éventuelle contrepartie salariale accordée pour le travail de nuit.

Travail le dimanche

Les mêmes règles s'appliquent pour les heures sup' effectuées les dimanches ou les jours fériés que pour celles réalisées la nuit. La majoration peut là-aussi se cumuler avec les contreparties salariales, y compris si le salarié est volontaire pour travailler le dimanche.

AUTOMOBILE : DE NOUVELLES RÈGLES POUR LE CONTRÔLE TECHNIQUE

Le contrôle technique pour les véhicules légers est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 1992. A partir du 20 mai, cette vérification fera l'objet de plusieurs modifications. Parmi elles, davantage de points de sécurité du véhicule seront contrôlés.

pratique

“Les contrôleurs ne feront plus uniquement un constat de défaillance mais devront déterminer sa gravité.”

Faire vérifier son véhicule tous les deux ans est devenu un réflexe pour bon nombre d'automobilistes. Ce contrôle répond à des règles strictes et concerne tous les véhicules particuliers (VP) de plus de quatre ans dont le poids total autorisé en charge (PTAC) est inférieur ou égal à 3,5 tonnes. Il doit obligatoirement se dérouler dans un des 6.000 centres agréés par l'Etat possédant un numéro d'agrément délivré par la Préfecture. Leur liste est accessible en ligne sur des sites comme securitest.fr.

Le calendrier du contrôle technique est très précis. Ainsi, la première vérification doit être effectuée dans les six mois précédant le 4^e anniversaire de la première mise en circulation du véhicule. La visite doit ensuite se répéter tous les deux ans. Aucun rappel n'est envoyé, c'est à vous de ne pas oublier cette échéance. Par ailleurs, si vous vendez un véhicule de plus de quatre ans, vous devez remettre obligatoirement un rapport de contrôle technique datant de moins de six mois. Sans preuve de ce contrôle, la Préfecture peut refuser de délivrer un nouveau certificat d'immatriculation.

UN CONTRÔLE PLUS POINTU

De nouveaux points de vérification des véhicules vont entrer en vigueur à compter du 20 mai 2018. Ces mesures font suite à une directive européenne datant de 2014 qui renforce ce type de contrôle avec pour objectif de réduire de 50% le nombre de tués sur les routes d'ici à 2020. Les Etats membres de l'Union européenne (UE) disposent de quatre ans

pour adapter cette directive. Jusqu'à présent, 124 points du véhicule étaient analysés grâce notamment à un banc de freinage. Les vérifications concernent dix fonctions du véhicule comme le freinage, la direction ou encore la carrosserie.

L'analyse de ces points peut donner lieu à la détection de 409 défauts différents dont près de la moitié pourront être vérifiés lors d'une contre-visite.

Si aucun défaut majeur n'a été constaté, l'automobiliste reçoit un procès-verbal, preuve que le contrôle a été réalisé et que le véhicule est aux normes, ce qui lui donne l'autorisation de circuler. Si un problème est détecté, il sera alors nécessaire d'effectuer des réparations. Ces défauts doivent obligatoirement être rectifiés s'ils concernent le système de freinage, les pneus et leur fixation, les dispositifs d'éclairage, la pollution, la suspension et les essieux, la direction et les roues, certains éléments de la carrosserie ainsi que certains éléments de sécurité. Ces réparations devront ensuite être contrôlées lors d'une contre-visite.

A compter du 20 mai, le nombre de points contrôlés passe à 131 et un nouveau niveau de résultat est créé entre l'avis favorable et l'avis défavorable avec des obligations de réparation : « défavorable pour défaillances critiques ». Il s'agit de la détection de problèmes qui ont des conséquences graves sur la sécurité routière comme des plaquettes de frein mal montées, un siège conducteur mal fixé ou encore l'absence de liquide de frein. Dans cette situation, l'automobiliste a 24 heures pour effectuer les réparations. Il devra ensuite

réaliser une contre-visite pour montrer que les réparations demandées ont bien été réalisées.

L'ÉVOLUTION TECHNIQUE PRISE EN COMPTE

L'arrivée de ces nouveaux défauts dits « critiques » fait que le nombre de problèmes pouvant être constatés va passer de 409 à 606 dont 139 défaillances mineures, 340 majeures et 127 critiques. Le conseil national des professions de l'automobile (CNPA) donne un exemple de cette gradation des risques : « *l'état d'usure des plaquettes de frein conduira à une défaillance mineure si l'usure est importante sans atteindre la marque minimale, majeure si l'usure est excessive avec marque minimale atteinte ou si le témoin au tableau de bord est allumé et enfin critique si l'usure est telle que la marque minimale n'est plus visible et que le support de plaquette est proche du disque* ». Autre nouveauté : les contrôleurs ne feront plus uniquement un constat de la défaillance mais devront déterminer sa gravité. Par exemple, le CNPA explique qu'une « *mauvaise fixation du système d'échappement constituera une défaillance majeure. Mais une mauvaise fixation du système d'échappement pouvant entraîner une chute conduira au constat d'une défaillance critique* ». Les points de contrôle prendront également en compte les évolutions technologiques qu'ont connues les véhicules ces dernières années. Ainsi, le contrôle de l'ABS, système antiblocage des roues, passe d'une à six défaillances potentielles. ■

• Impôts

Seuil effectif d'imposition <small>personne seule sans enfant (revenus 2017 imposables en 2018)</small>		Plafonnement des niches fiscales	
revenu déclaré 16.571 €	revenu net imposable 14.918 €	10.000 €	18.000 €

• Emploi

Smic : 9,88 € <small>(Taux horaire brut au 1^{er} janvier 2018)</small>	Inflation : +1,5% <small>Prix à la consommation (INSEE) hors tabac sur un an (Mars 2018)</small>
RSA : 545,48 € <small>(Revenu de Solidarité Active personne seule sans enfant)</small>	Emploi : 8,9% <small>Taux de chômage (BIT, France Métropolitaine) au 4^{ème} trimestre 2017</small>

• Épargne

Livret A et Livret Bleu <small>(Depuis le 1^{er} août 2015)</small>	
Taux de rémunération : 0,75%	Plafond : 22.950 €
PEL	PEA
Taux de rémunération : 1% <small>(brut hors prime d'épargne) depuis le 1^{er} août 2016</small>	Plafond : 150.000 € <small>au 1^{er} janvier 2014</small>
Assurance vie : 1,80% <small>(FFA) Rendement fonds euros (2017)</small>	

• Retraite

Âge légal : 62 ans <small>(ouverture du droit à pension si né(e) en 1955)</small>	
Point retraite <small>au 1^{er} novembre 2017</small>	
AGIRC : 0,4352 €	ARRCO : 1,2513 €

• Immobilier

Loyer : 126,82 points (+1,05%) <small>Indice de référence (IRL) 4^{ème} trimestre 2017</small>	Loyer au m² : 12,7 € <small>France entière (Clameur février 2018)</small>
Prix moyen des logements au m² <small>(mars 2018 baromètre LPI-Seloger)</small>	
dans le neuf : 4.228 €	dans l'ancien : 3.798 €
Prix moyen du mètre carré à Paris : 9.040 € <small>(4^{ème} trimestre 2017 -Notaires de Paris)</small>	
Taux d'emprunt sur 20 ans : 1,70% <small>(28 mars 2018 - Empruntis)</small>	

• Taux

Taux de base bancaire : 6,60%	Intérêt légal : 0,89%
--------------------------------------	------------------------------

• Seuils de l'usure Prêts immobiliers

Prêts à taux fixe : 3% (moins de 10 ans) 3,03% (10 à 20 ans) 3,28% (plus de 20 ans)	Prêts à taux variable : 2,69%
Prêts-relais : 3,23%	

• Seuils de l'usure Prêts à la consommation

Montant inférieur à 3.000 € : 21,07%
Montant compris entre 3.000 et 6.000 € : 12,99%
Montant supérieur à 6.000 € : 5,89%

À PARTIR DE

76 €
/mois*

Investissez en résidence étudiante à **Clermont-Ferrand**

à partir de **76** €/mois*

37 706 étudiants
dont 4 600 étudiants étrangers

3ème ville de France
dans la catégorie
« grandes villes étudiantes »

-  **Emplacement idéal,
au coeur de la ville**
-  **Pas de frais de gestion**
-  **Nombreux
avantages fiscaux**

VALORITY
INVESTISSEMENT
www.valority.com

*Exemple d'acquisition sur la résidence « LA COUR DES GRANDS » à CLERMONT FERRAND d'un montant de 102 000 € TTC (mobilier inclus) dans le cadre fiscal BOUVARD CENSI 2018 ; Faculté de récupérer la TVA (taux de 20%) sur le prix d'achat, soit un montant d'investissement total de 88 774 € après provision sur frais d'acquisition de 3 774 € et sur la base d'un achat HT de 85 000 €.

Hypothèse d'apport personnel de 4 000 € ; Financement bancaire : Mensualités d'emprunt de 438,11 € (assurance incluse), sur la base d'un prêt amortissable d'une durée de 20 ans au taux fixe de 1,7 % + assurance (Taux moyen constaté par la société de courtage Optiméa Crédit auprès de 6 banques nationales et organismes de crédit au 01/02/2018), coût total du crédit de 20 372,57 € (assurance incluse, hors intérêts intercalaires).

Epargne moyenne mensuelle de 76 € ; Loyer annuel initial prévu par bail commercial d'un montant 3 402 € HT, indexé sur l'indice de référence (hypothèse d'indexation 1 % par an), soit un loyer mensuel moyen de 292 € ; Charges mensuelles moyennes de 16 € (hors taxe foncière).

Réduction d'impôts régime LMNP Bouvard-Censi 2018 de 11% sur le prix de revient de l'opération (9 246 € sur 9 ans), soit en moyenne 86 €/mois sur les 9 premières années.

VALEUR ET CAPITAL

LE PATRIMOINE. L'ESPRIT GRAND OUVERT.

94, Quai Charles de Gaulle - 69006 Lyon

Immatriculée au RCS de Lyon sous le n° 332 641 372

Tél. : 0969 320 686

e-mail : contact@valority.com

GRUPE
VALEUR ET CAPITAL 



A la recherche
d'un logement
étudiant?

Découvrez
Les Belles Années
des résidences services
pour étudiant

Les Belles Années
GESTION DE RÉSIDENCES ÉTUDIANTES

www.lesbellesannees.com