

# Groupe Joye

Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes

## S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



**C**IRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS  
**J**URIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

**SEPTEMBRE**  
**2020** N° 646



### AGENDA

Pages 3 et 4



### QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



### SOCIAL

Pages 7 à 11

Prêt de main-d'œuvre : assouplissement des conditions

Reprise partielle d'activité pour les non-salariées en congé de maternité

Salariés : un congé plus long pour le décès d'un enfant

La mise en place d'un intéressement se simplifie

L'APC (Accord de Performance Collective) :

un outil de flexibilité face aux défis de la crise actuelle

CDD et intérim : un assouplissement temporaire



## FISCALITÉ

**Pages 12 et 13**

Un dégrèvement partiel de CFE pour certaines entreprises  
Prochaine dématérialisation des déclarations de successions et de dons  
Dons aux associations et régularisation de TVA



## JURIDIQUE

**Pages 14 à 17**

Qui est responsable de la faute d'un sous-traitant ?  
L'accès aux marchés publics des entreprises en difficulté  
La protection du patrimoine personnel de l'entrepreneur individuel

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 646 Septembre 2020.** Editions juridiques EQUINOX

**Siège social :** 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

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

**Rédaction, mise en page et impression :** EQUINOX

**Dépôt légal :** septembre 2020

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations d'août 2020 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'août 2020.

## • 5 septembre 2020

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN d'août 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2020 versés au plus tard le 31 août 2020.

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

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

## • 11 septembre 2020

**Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en août 2020.

## • 14 septembre 2020

**Employeurs d'au moins 11 salariés** : date limite de versement des acomptes (35 %) de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissages dus sur les rémunérations versées en 2020.

## • 15 septembre 2020

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN d'août 2020.

**Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN d'août 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2020.



**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales :** DSN d'août 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2020 versés au plus tard le 10 septembre 2020.

**Employeurs d'au moins 50 salariés :** DSN d'août 2020 pour les salaires d'août 2020 versés en septembre 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2020 versés entre le 1<sup>er</sup> et le 20 septembre 2020.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mai 2020 :** télèrèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

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

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :** télèrèglement de la taxe sur les salaires payés en août 2020 lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

**Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) :** télèrèglement, le cas échéant, du second acompte de CVAE 2020 avec le relevé n° 1329-AC.

Régularisation du solde de l'impôt sur le revenu de 2019 et, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus et paiement de l'IFI (patrimoine net taxable supérieur à 1,3 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

## • 20 septembre 2020

**Employeurs d'au moins 50 salariés :** paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2020 versés entre le 21 et le 30 septembre 2020.

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales :** paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2020 versés entre le 11 et le 30 septembre 2020.

## • 30 septembre 2020

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2020 :** télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 octobre).

**Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE) :** dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2020).

## REMBOURSEMENT DU BILLET D'AVION EN CAS D'ANNULATION D'UN VOL

***En raison de la pandémie, le vol que je devais prendre pour aller à Berlin a été annulé. La compagnie aérienne doit-elle me rembourser ?***

Selon la réglementation européenne, en cas d'annulation d'un vol au départ de l'Union européenne, la compagnie aérienne doit rembourser les passagers dans un délai de 7 jours. Elle peut toutefois leur proposer un avoir, à condition de recueillir leur accord par écrit.

À ce titre, la Commission européenne a récemment autorisé les compagnies aériennes à proposer à leurs clients, pour les vols annulés depuis le 1<sup>er</sup> mars en raison du Covid-19, un avoir valable pendant 12 mois maximum, sous réserve que ces derniers l'acceptent. Cet avoir étant remboursable à l'issue des 12 mois s'il n'a pas été utilisé. Sachant que le client peut le refuser et préférer le remboursement du billet.

Mais en pratique, il s'avère que beaucoup de compagnies imposent cet avoir à leurs clients...

## REPORT DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE D'UNE ASSOCIATION

***Selon les statuts de notre association, les comptes annuels doivent être approuvés par l'assemblée générale (AG) dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice. Or ce délai va expirer et nous n'avons toujours pas pu organiser l'AG. Pouvons-nous dépasser le délai imparti pour approuver les comptes ?***

Au vu de la situation actuelle, les associations clôturant leurs comptes entre le 30 septembre 2019 et le 10 août 2020 peuvent proroger de 3 mois le délai imposé par leurs statuts pour approuver les comptes. Autrement dit, le délai de 6 mois est porté à 9 mois. Cette mesure exclut toutefois celles pour lesquelles un commissaire aux comptes avait émis son rapport sur les comptes avant le 12 mars 2020.

Par ailleurs, jusqu'au 31 juillet 2020, l'AG peut être tenue à distance (conférence téléphonique ou vidéoconférence) même si les statuts ou le règlement intérieur ne le prévoient pas, voire l'interdisent.

## TENUE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

***Compte tenu de l'épidémie de Covid-19, nous n'avons pas pu organiser les entretiens professionnels d'état des lieux de nos salariés. Que devons-nous faire ?***

Depuis mars 2014, les employeurs doivent, tous les 2 ans, organiser un entretien professionnel avec chacun de leurs salariés. Et, tous les 6 ans, cet entretien dresse « un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ».

Ainsi, les salariés présents dans l'entreprise en mars 2014 auraient dû bénéficier de l'entretien d'état des lieux pour la première fois cette année avant le 7 mars 2020. Mais, au vu des circonstances actuelles, le gouvernement permet de reporter jusqu'au 31 décembre 2020 la tenue de l'entretien d'état des lieux. Vous devez donc organiser cet entretien avec chaque salarié concerné d'ici la fin de l'année.

## IMPÔT SUR LA FORTUNE IMMOBILIÈRE ET ABATTEMENT SUR LA RÉSIDENCE PRINCIPALE

***Pour le calcul de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) dont je suis redevable, pourrai-je continuer à bénéficier de l'abattement de 30 % sur la valeur vénale de ma résidence principale si je place cette dernière dans une société civile immobilière (SCI) ?***

Vraisemblablement non. En effet, s'agissant de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), le bénéficiaire de



l'abattement fiscal de 30 % ne s'appliquait que si la résidence principale était directement détenue par le redevable. Or lorsqu'elle est détenue par une SCI, la résidence principale appartient à cette dernière. L'associé de la SCI n'en étant plus propriétaire, il ne pouvait donc plus bénéficier de l'abattement fiscal. Il y a fort à parier que l'administration fiscale applique la même règle à l'IFI, qui a succédé à l'ISF.

## FRAIS KILOMÉTRIQUES DES BÉNÉVOLES

**La semaine dernière, nous avons constaté que le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) indiquait que les frais kilométriques des bénévoles s'élevaient à 0,319 € par km pour une voiture et à 0,124 € par km pour un vélomoteur, un scooter ou une moto. Or il nous semblait que ces montants s'établissaient respectivement à 0,321 € et 0,125 €. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est exactement ?**

En début d'année, les sites gouvernementaux ([www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) et [www.associations.gouv.fr](http://www.associations.gouv.fr)) ont publié des frais kilométriques des bénévoles s'élevant, en effet, à 0,321 € par km pour une voiture et à 0,125 V par km pour un deux-roues. Mais depuis, ils ont révisé ces chiffres qui sont désormais fixés respectivement à 0,319 € et à 0,124 €.

**Précision :** ce barème s'applique indépendamment de la puissance fiscale du véhicule, du type de carburant et du kilométrage parcouru.

Ce barème peut être utilisé, dans la déclaration des revenus perçus en 2019, par les bénévoles qui décident de renoncer au remboursement de leurs frais. En effet, cet abandon de frais, analysé comme un don, leur permet, sous certaines conditions, d'obtenir une réduction d'impôt sur le revenu.

## VÉHICULES ASSUJETTIS À LA TAXE SUR LES VÉHICULES DE SOCIÉTÉS

**J'envisage de supprimer la banquette arrière d'une des voitures de l'entreprise afin d'augmenter son espace de chargement. Devrai-je toujours payer la TVS ?**

Une voiture particulière transformée en véhicule utilitaire peut effectivement sortir du champ de la taxe sur les véhicules de sociétés (TVS). Mais attention, le simple fait de démonter les banquettes arrière de votre véhicule n'est pas suffisant. En effet, rappelle l'administration fiscale, « une place assise est considérée comme existante si le véhicule est équipé d'ancrages « accessibles », c'est-à-dire pouvant être utilisés ». Autrement dit, l'aménageur qui va se charger de la transformation de votre véhicule doit faire en sorte que les ancrages des places arrières soient rendus inaccessibles par des équipements non démontables.

Concrètement, il devra physiquement en empêcher leur utilisation, par exemple en soudant une plaque de recouvrement ou en installant des équipements permanents qui ne peuvent être enlevés, précise un rescrit publié dans le Bulletin officiel des finances publiques (Bofip), « au moyen d'outils courants ».

Sans ce type d'aménagement, votre véhicule restera soumis à la taxe sur les véhicules de sociétés.

## Prêt de main-d'œuvre : assouplissement des conditions

**Afin de pallier les difficultés de recrutement de salariés, les règles relatives au prêt de main-d'œuvre entre entreprises sont assouplies jusqu'au 31 décembre 2020.**

Dans le contexte actuel, certaines entreprises sont confrontées à des baisses d'activité qui les contraignent à placer leurs salariés en activité partielle alors que d'autres font face à des difficultés de recrutement pouvant les empêcher d'assurer la continuité de leur activité.

Aussi, afin de faciliter le transfert de salariés entre ces entreprises, le gouvernement a assoupli les conditions exigées pour pouvoir opérer un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

**Rappel :** le prêt de main d'œuvre à but non lucratif consiste, pour une entreprise prêteuse, à mettre un ou plusieurs salariés à disposition d'une entreprise utilisatrice. Les contrats de travail des salariés prêtés ne sont ni rompus ni suspendus. L'entreprise prêteuse leur verse leur salaire dans les conditions habituelles, puis refacture à l'entreprise utilisatrice ces salaires, les cotisations sociales correspondantes ainsi que les frais professionnels remboursés au salarié.

➤ **Désormais, la convention de mise à disposition signée entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice peut concerner plusieurs salariés (contre un seul jusqu'alors).** En outre, il

n'est plus exigé que l'avenant au contrat de travail conclu entre le salarié prêté et son employeur précise les horaires d'exécution du travail chez l'entreprise utilisatrice, à condition toutefois qu'il mentionne le volume hebdomadaire des heures de travail pendant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont alors déterminés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

➤ Par ailleurs, en principe, le comité social et économique de l'entreprise prêteuse est consulté avant la mise en place du prêt de main-d'œuvre. Et le comité de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté avant l'accueil de salariés mis à disposition. **Dorénavant, il est possible de remplacer ces informations et consultations préalables par une simple consultation sur les conventions de mise à disposition conclues dans le mois suivant leur signature.**

➤ **Enfin, l'entreprise prêteuse peut facturer à l'entreprise utilisatrice un montant inférieur au coût réel de la mise à disposition, voire ne rien lui facturer,** « lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 et qu'elle relève de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par décret » (social, médico-social, agriculture, etc.).

## Reprise partielle d'activité pour les non-salariées en congé de maternité

**Les travailleuses indépendantes en congé de maternité peuvent reprendre partiellement leur activité.**

Les travailleuses indépendantes bénéficient d'un congé de maternité d'une durée maximale fixée, en principe, à 16 semaines. Sachant que pour avoir



droit au paiement d'indemnités journalières pendant ce congé, elles doivent arrêter leur activité pendant au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

**À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, les non-salariées en congé de maternité peuvent reprendre partiellement leur activité sans perdre leur droit aux indemnités journalières.**

Cette reprise partielle d'activité peut débuter au plus tôt le lendemain de la fin de la période obligatoire d'interruption de 8 semaines.

Elle est limitée à :

➤ un jour par semaine pendant les 4 semaines qui

suivent la fin de la période obligatoire d'interruption de 8 semaines, soit de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> semaine de congé de maternité ;

➤ 2 jours par semaine pendant les 4 semaines suivantes, soit de la 13<sup>e</sup> à la 16<sup>e</sup> semaine de congé de maternité.

**Précision :** les indemnités journalières, dans la limite de 10 jours maximum, ne sont pas versées à la travailleuse indépendante pour les journées où elle travaille pendant son congé de maternité. Celle-ci pourra poser des jours de repos et percevoir ces indemnités journalières non versées dans les 10 semaines qui suivent la fin de son congé de maternité.

## Salariés : un congé plus long pour le décès d'un enfant

**Les salariés bénéficient d'un congé plus long pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans survenant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.**

Jusqu'alors, le Code du travail accordait seulement un congé de 5 jours au salarié confronté au décès de son enfant. Ces jours d'absence étant rémunérés par l'employeur. Or, des dispositions plus généreuses entrent en vigueur pour les décès intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Ainsi, désormais, le salarié a droit à un congé d'une durée de 7 jours ouvrés en cas de décès :

- d'un enfant de moins de 25 ans ;
- d'un enfant, quel que son âge, lorsque ce dernier était lui-même parent ;
- d'une personne de moins de 25 ans qui est à la charge effective et permanente du salarié (enfant du conjoint en cas de famille recomposée, par exemple).

**À noter :** un accord d'entreprise ou une convention collective peut accorder au salarié un congé d'une durée supérieure.

Par ailleurs, le salarié bénéficie dorénavant d'un « congé de deuil » d'une durée de 8 jours en cas de décès d'un

enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé, qui s'ajoute à celui de 7 jours, doit être pris dans l'année qui suit le décès et peut être fractionné dans des conditions devant encore être fixées par décret. Le salarié doit prévenir l'employeur de son (ses) absence(s) au moins 24 heures à l'avance.

**Précision :** le congé de deuil est, en partie, financé par la Sécurité sociale. Ainsi, pendant ce congé, l'employeur verse au salarié sa rémunération intégrale et il perçoit, à la place de ce dernier via le mécanisme de la subrogation, les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Enfin, normalement, le salarié en arrêt de travail pour maladie se voit imposer un délai de carence de 3 jours, ce qui signifie que les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne lui sont versées qu'à compter du 4<sup>e</sup> jour. Or, à présent, ce délai de carence est supprimé pour le salarié qui débute un arrêt de travail pour maladie dans les 13 semaines qui suivent le décès de son enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans qui est à sa charge effective et permanente.



**En complément** : l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines qui suivent le décès de son enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de

25 ans à sa charge effective et permanente. Une interdiction qui ne s'applique pas en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour une raison non liée au décès.

## La mise en place d'un intéressement se simplifie

**Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il est désormais possible d'instaurer un régime d'intéressement sur simple décision de l'employeur.**

Dans le cadre de sa politique salariale, l'employeur peut faire bénéficier ses salariés d'un intéressement, généralement attribué sous la forme d'une prime annuelle. Un intéressement qui, pour être mis en place, nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise avec les représentants syndicaux, un salarié mandaté par un syndicat, les membres du comité social et économique (CSE) ou encore via un projet présenté par l'employeur et validé par les deux tiers du personnel. Une procédure parfois lourde pour les petites structures...

Aussi, les entreprises de moins de 11 salariés sont-elles désormais autorisées à mettre en place un régime d'intéressement sur simple décision de l'employeur. À ce titre, sont concernées les seules

entreprises qui ne disposent ni de délégué syndical, ni de membres élus du personnel au CSE. En outre, elles ne doivent pas avoir disposé ni avoir conclu un accord d'intéressement dans les 5 ans qui précèdent cette décision.

**À noter** : les salariés doivent être informés, par tout moyen, de la mise en place d'un intéressement dans l'entreprise.

Le régime d'intéressement ainsi instauré peut s'appliquer pour une durée allant d'1 à 3 ans. Sachant qu'à son terme, il ne peut pas être renouvelé par une simple décision de l'employeur mais uniquement par le biais d'un accord collectif.

**Précision** : les règles applicables aux régimes d'intéressement instaurés par un accord collectif sont également de mise pour les régimes émanant d'une décision unilatérale de l'employeur, en particulier celles concernant les exonérations fiscales et sociales attachées aux primes versées.

## L'APC (Accord de Performance Collective) : un outil de flexibilité face aux défis de la crise actuelle

L'épidémie du Covid-19 contraint les entreprises à s'adapter rapidement aux variations de leur activité afin d'assurer leur pérennité et sauvegarder l'emploi.

L'accord de performance collective (APC) constitue un dispositif à envisager lorsque l'entreprise souhaite adapter son organisation

et notamment modifier les contrats de travail pour faire face aux défis actuels de la crise.

**Possibilité de modifier les stipulations contractuelles sur certaines thématiques**

L'APC permet à une entreprise de modifier un ou



plusieurs éléments du contrat de travail (durée du travail, rémunération, mobilité professionnelle ou géographique), sans devoir justifier de difficultés économiques actuelles et avérées.

Ce dispositif peut donc être mis en œuvre quand bien même l'entreprise ne serait pas en mesure de justifier d'un motif économique valable au sens des textes et de la jurisprudence française..

L'entreprise doit cependant définir clairement les objectifs de l'accord lesquels doivent permettre:

- de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- **ou** de préserver ou de développer l'emploi.

Un tel dispositif est donc particulièrement intéressant dans le contexte actuel, en l'absence totale de visibilité sur l'issue de la crise.

## Contenu de l'APC

La conclusion d'un APC permet à l'entreprise d'apporter des aménagements aux dispositions contraires du contrat de travail sur les thématiques suivantes (lesquels constituent, en principe, une modification soumise à l'accord préalable écrit de chaque salarié):

- **La durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition** : baisse ou augmentation de la durée du travail sans augmentation corrélative de la rémunération des salariés;
- **La rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques prévus par la loi ou la convention collective** : diminution du salaire de base ou de la rémunération variable, suppression de primes, du treizième mois etc. ;
- **Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise** : redéfinition des attributions de certains métiers, modification du lieu de travail des salariés en dehors du secteur géographique etc.

Ainsi, le contenu de l'accord peut déroger automa-

tiquement aux stipulations contraires du contrat de travail de tout ou partie des salariés de manière temporaire ou non.

L'APC peut également contenir des engagements complémentaires de l'employeur notamment concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires devront fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

Il est probable que certains représentants du personnel subordonnent leur signature à la prise de tels engagements dans le contexte économique actuel.

## Conditions de validité de l'APC

### En présence de délégués syndicaux

Pour les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la validité de l'APC sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections (ou 30 % + référendum).

### En cas d'absence syndicale dans l'entreprise

Si l'entreprise n'a pas de délégué syndical, il conviendra d'adopter les règles de la négociation collective dérogatoires avec des élus ou des salariés mandatés ou non.

### Rôle du Comité Social Economique

Le CSE n'a pas à être consulté spécifiquement sur le projet d'APC mais il peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer cette négociation.

En parallèle, dans les entreprises de plus de 50 salariés, il convient de s'interroger si la mise en œuvre des mesures prévues par l'APC sera de nature à imposer une consultation du CSE au titre de ses attributions.



## Modalités de mise en œuvre de l'accord à l'issue des négociations

- **Notification de l'existence et du contenu de l'APC aux salariés concernés** ainsi que de son droit d'accepter ou de refuser l'application de l'APC.
- **Délai de réflexion d'un mois** pour faire connaître à l'employeur son refus par écrit.
- **A défaut de refus exprès du salarié, les dispositions de l'APC se substituent automatiquement aux clauses contraires et incompatibles** de son contrat de travail à l'issue du délai d'un mois.
- **En cas de refus exprès du salarié, l'em-**

**ployeur peut procéder à son licenciement dans un délai de deux mois.** Il s'agit d'un motif sui generis de licenciement (et non un licenciement pour motif économique) de sorte que le salarié sera uniquement en droit de bénéficier de son indemnité de licenciement, de son préavis et d'un abondement de son compte personnel de formation de 3.000 euros.

L'APC constitue ainsi un dispositif plus souple et simple qu'un licenciement pour motif économique : pas d'obligation de reclassement préalable, pas de priorité de réembauche, pas de dispositifs d'accompagnement tel que le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement.

## CDD et intérim : un assouplissement temporaire

**Jusqu'à la fin de l'année, les employeurs peuvent, par le biais d'un accord d'entreprise, déroger aux règles liées aux contrats à durée indéterminée et au travail temporaire.**

Les modalités de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats de mission conclus dans le cadre du travail intérimaire (durée maximale, délai de carence...) sont strictement encadrées par la loi. Et seul un accord de branche étendu peut, en temps normal, déroger à ces règles. Mais pour répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises en raison de la crise économique liée au Covid-19, les pouvoirs publics leur permettent désormais d'écarter ces règles par la voie de l'accord d'entreprise.

**Précision :** cette possibilité est offerte aux employeurs uniquement pour les CDD et les contrats de mission conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

L'accord d'entreprise conclu peut ainsi fixer :

- le nombre maximal de renouvellements des CDD et des contrats de mission, sachant que ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- les modalités de calcul du délai de carence à respecter entre deux CDD ou deux contrats de mission ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence ne s'applique pas.

**En complément :** l'accord d'entreprise peut aussi autoriser les employeurs à recourir au travail intérimaire pour des cas qui ne sont pas prévus par la loi.

Les règles ainsi déterminées par l'accord d'entreprise prévalent sur les dispositions prévues par le Code du travail, mais aussi sur celles fixées par les conventions de branches et les accords professionnels habituellement applicables en la matière.

## Un dégrèvement partiel de CFE pour certaines entreprises

**En raison de la crise du Covid-19, les communes pourront accorder un dégrèvement partiel de la cotisation foncière des entreprises (CFE) due au titre de 2020 par les PME relevant de certains secteurs d'activité (hôtellerie, restauration...).**

Comme annoncé par le gouvernement, le troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020, actuellement en discussion à l'Assemblée nationale, permet aux communes d'accorder, si elles le souhaitent, un dégrèvement exceptionnel de cotisation foncière des entreprises (CFE) au profit des PME relevant des secteurs les plus touchés économiquement et financièrement par la crise du Covid-19, au regard de l'importance de leur baisse d'activité constatée en raison, notamment, de leur dépendance à l'accueil du public.

### Quelles entreprises ?

Pour bénéficier du dégrèvement, les entreprises doivent exercer leur activité principale dans le secteur du **tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien ou de l'événementiel**. Une liste de ces secteurs sera établie par décret.

De plus, les entreprises doivent avoir réalisé un chiffre d'affaires annuel hors taxes inférieur à 150 M€. Ce dispositif s'adresse donc aux seules PME.

**Précision :** le chiffre d'affaires pris en compte est celui réalisé en 2018 ou au cours du dernier exercice de 12 mois clos dans cette même année.

### Quel montant ?

Le dégrèvement est égal aux 2/3 du montant de la CFE. Certains prélèvements et taxes ne sont toutefois pas pris en compte dans la base de calcul de ce dégrèvement.

**Attention :** en raison de l'encadrement communautaire des aides perçues par les entreprises, le dégrèvement peut être plafonné.

### Comment en bénéficier ?

Le dégrèvement est facultatif car il dépend du choix des communes. Ces dernières doivent donc prendre une délibération en ce sens, au plus tard le 31 juillet 2020.

En pratique, le dégrèvement sera appliqué automatiquement par l'administration fiscale sur le solde de CFE due au titre de 2020. Cependant, pensez à vérifier ce solde de CFE qui sera mis en recouvrement en fin d'année. Car s'il ne tient pas compte du dégrèvement, vous serez en droit de formuler une réclamation sur papier libre, et ce, en principe, jusqu'au 31 décembre 2021.

## Prochaine dématérialisation des déclarations de successions et de dons

**Au 1<sup>er</sup> juillet 2025 au plus tard, les contribuables devront souscrire leurs déclarations de successions et de dons via une plate-forme internet mise à disposition par les pouvoirs publics.**

Les services publics sont en pleine mutation et continuent leur mouvement de dématérialisation. Un

mouvement destiné à améliorer la qualité de l'offre et des procédures. Par le biais de la loi de finances pour 2020, les pouvoirs publics ont posé le principe de l'extension des procédures de télédéclaration et de téléenregistrement à certaines déclarations en matière de droit d'enregistrement et confié à l'exécutif le soin



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

de fixer par décret la liste des opérations concernées. C'est désormais chose faite ! Un décret récent précise que **les déclarations de dons manuels, de cession de droits sociaux, de dons de sommes d'argent et de succession** devront être souscrites sur des plates-formes internet dédiées. De la même façon, les droits d'enregistrement dus par les contribuables devront être réglés de façon dématérialisée.

**À noter que l'entrée en vigueur de ces nouvelles**

**obligations se fera progressivement et en fonction de l'entrée en service des plates-formes dédiées.**

Au plus tard, ces dernières doivent être opérationnelles au 1<sup>er</sup> juillet 2025. En attendant, les contribuables sont invités à réaliser leurs déclarations sur formulaire papier.

**Précision :** pour chaque type d'opération, un arrêté du ministre chargé du Budget fixera les conditions et les modalités de la déclaration et du paiement en ligne ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

### **À NOTER POUR 2020 : MANSUÉTUDE DE L'ADMINISTRATION FISCALE POUR LES DÉCLARATIONS DE SUCCESSIONS**

*Les héritiers qui auraient dû déposer une déclaration de succession pendant l'épisode de Covid-19 ne seront pas pénalisés.*

*Lors du décès d'un proche, les héritiers doivent établir une déclaration de succession. Cette dernière ayant pour but de permettre la liquidation et le paiement des éventuels droits de succession. En règle générale, cette déclaration est établie par le notaire et doit être déposée auprès de l'administration fiscale dans un délai de 6 mois à compter du décès. Lorsque les héritiers n'effectuent pas ce dépôt dans les délais impartis, les droits dus sont majorés d'un intérêt égal à 0,2 % par mois de retard. Et un retard excédant 12 mois peut conduire à appliquer une majoration de 10 %, voire de 40 % si 3 mois après une mise en demeure des héritiers, les droits n'ont toujours pas été versés.*

**Bonne nouvelle ! Crise sanitaire oblige, l'administration fiscale a décidé de faire preuve de mansuétude. En effet, les déclarations de succession déposées hors délai, du 12 mars au 23 juin 2020 inclus, ne feront l'objet d'aucun intérêt de retard, ni de pénalités. Et les déclarations déposées hors du délai, à compter du 24 juin 2020, seront étudiés au cas par cas. En clair, les héritiers de bonne foi pourront demander à l'administration une remise gracieuse de la majoration de 10 %.**

## **Dons aux associations et régularisation de TVA**

**L'association qui reçoit un don d'inventus doit transmettre à l'entreprise donatrice une attestation afin que celle-ci puisse bénéficier d'une dispense de régularisation de TVA.**

Les entreprises qui consentent des dons d'inventus alimentaires ou non alimentaires neufs à des associations reconnues d'utilité publique présentant un intérêt général de caractère humanitaire, éducatif, social ou charitable sont dispensées d'opérer une régularisation de la TVA initialement déduite. Cette mesure visant à inciter les entreprises à donner leurs inventus au lieu de les détruire.

**À ce titre, un récent décret vient de préciser que les associations bénéficiaires de ces dons**

**(ou un tiers dûment mandaté) doivent rédiger une attestation mentionnant :**

- leur nom, leur adresse et leur objet ;
- la date et le numéro du décret de reconnaissance d'utilité publique ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise donatrice ;
- un inventaire détaillé retraçant la date du don, la nature et la quantité des biens donnés.

**Précision :** l'association peut rédiger une seule attestation pour tous les dons effectués par un même donateur sur une période maximale d'une année civile.

L'attestation est rédigée en deux exemplaires, l'un étant conservé par l'association et l'autre par l'entreprise, pendant au moins 6 ans.



## Qui est responsable de la faute d'un sous-traitant ?

**Une entreprise est responsable envers son client des fautes commises par ses sous-traitants.**

### Rappel des rôles de chacun

Dans le cadre d'un contrat de sous-traitance, l'entrepreneur principal (on parle de « donneur d'ordre ») auquel le client (on parle de « maître d'ouvrage ») a fait appel pour réaliser des travaux est contractuellement responsable envers ce dernier des fautes commises par ses sous-traitants dans l'exécution des travaux qu'il leur a confiés.

En effet, c'est l'entrepreneur principal qui est titulaire du marché et qui est donc l'unique interlocuteur du maître d'ouvrage.

### L'entrepreneur principal ne peut pas se prévaloir de la faute du sous-traitant

C'est ce que les juges ont rappelé dans l'affaire récente suivante. Une société civile immobilière (SCI), qui avait souhaité faire rénover un bâtiment lui appartenant et en édifier un nouveau, avait fait appel à une société pour procéder aux travaux de

grands œuvre, de charpente et de toiture. Cette dernière avait confié l'isolation phonique des planchers à un sous-traitant, en l'occurrence à un bureau d'études. Or, après la réalisation des travaux, des malfaçons en la matière étaient apparues. La SCI (le maître d'ouvrage donc) avait alors engagé la responsabilité de la société (l'entrepreneur principal) chargée des travaux. Pour sa défense, cette société avait fait valoir que les erreurs de conception des planchers étaient imputables au bureau d'études (le sous-traitant) puisque c'est lui qui avait déterminé le procédé et le matériau de pose des planchers.

Une argumentation irrecevable pour les juges qui ont réaffirmé que **la faute d'un sous-traitant engage la responsabilité contractuelle de l'entrepreneur principal à l'égard du maître d'ouvrage**. Dans cette affaire, la société était donc bel et bien responsable des erreurs de conception des planchers même si ces dernières avaient été commises par un sous-traitant. C'est donc elle qui devait être condamnée à verser des dommages-intérêts à son client maître d'ouvrage.

**À noter :** *l'entrepreneur principal dont la responsabilité est engagée à la suite d'une faute commise par un sous-traitant peut ensuite agir contre ce dernier.*

## L'accès aux marchés publics des entreprises en difficulté

**Afin d'aider les entreprises en difficulté en raison de la crise sanitaire, l'accès aux marchés publics et aux contrats de concession leur est facilité.**

Au titre des multiples mesures prises pour soutenir les entreprises qui rencontrent des difficultés économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, les pouvoirs publics ont décidé de leur permettre d'accéder plus facilement aux marchés publics et aux contrats de

concession. Certaines règles en la matière ont donc été assouplies, tout au moins temporairement.

### Les entreprises en redressement judiciaire

La première mesure concerne les entreprises en



redressement judiciaire. En principe, lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, elle ne peut pas se voir attribuer un marché public ou un contrat de concession.

➤ **Cette interdiction est temporairement levée** : jusqu'au 10 juillet 2021, une entreprise en redressement judiciaire ne peut pas être exclue, pour ce motif, d'un marché public ou d'un contrat de concession. **Elle peut donc présenter sa candidature à condition de bénéficier d'un plan de redressement.**

➤ De même, jusqu'au 10 juillet 2021, un acheteur public (une collectivité territoriale, un établissement public...) **ne peut pas résilier unilatéralement un marché public au seul motif que l'entreprise à laquelle ce marché a été confié est placée en redressement judiciaire.**

## Ouverture de l'accès aux marchés globaux

➤ L'accès des PME et des artisans aux marchés dits globaux est également favorisé. En effet, jusqu'au 10 juillet 2021, il est prévu que **10 % du**

**montant de ces marchés devront leur être confiés**, sauf « lorsque la structure économique du secteur concerné ne le permet pas ».

**Précision** : les marchés globaux sont des marchés qui consistent à confier à une seule entreprise une mission globale et diversifiée car ils ne peuvent pas être allotés.

➤ Cette mesure ne concerne pas les marchés de défense et de sécurité.

## Pas de prise en compte de la baisse du chiffre d'affaires

➤ Autre mesure d'assouplissement : lorsqu'ils apprécient la capacité économique et financière d'une entreprise qui candidate à un marché public ou à un contrat de concession, **les acheteurs publics ont désormais l'interdiction de tenir compte de la baisse du chiffre d'affaires, intervenue en raison de la crise économique liée à l'épidémie, subie par cette entreprise.**

➤ Cette mesure s'applique jusqu'au 31 décembre 2023.

# La protection du patrimoine personnel de l'entrepreneur individuel

Si vous exercez votre activité professionnelle en tant qu'entrepreneur individuel (ou en tant que micro-entrepreneur), l'intégralité de vos biens, tant professionnels que personnels, est exposée aux poursuites des créanciers de l'entreprise. En effet, n'étant pas dotée d'un statut juridique autonome, l'entreprise individuelle ne dispose pas d'un patrimoine qui lui est propre. Toutefois, il existe un certain nombre de solutions qui vous permettent de protéger votre patrimoine privé et familial en le séparant

de celui qui est affecté à votre activité. Voici un panorama de l'ensemble de ces dispositifs.

## Déclarer ses biens fonciers insaisissables

*Par une simple déclaration devant notaire, l'entrepreneur individuel peut rendre ses biens immobiliers insaisissables par ses créanciers professionnels.*



Simple et peu coûteuse, la première solution que vous pouvez mettre en place pour limiter les risques patrimoniaux inhérents à l'exercice de votre activité consiste à déclarer vos biens immobiliers insaisissables. Instauré il y a près de 20 ans et étendu par la suite, le mécanisme de la déclaration d'insaisissabilité offre, en effet, à tout chef d'entreprise individuelle immatriculé à un registre professionnel ou exerçant une activité indépendante (commerçant, artisan, professionnel libéral, agriculteur) la faculté de mettre ses biens fonciers, bâtis ou non bâtis (autres que sa résidence principale qui est insaisissable de plein droit), qui ne sont pas affectés à l'exercice de son activité, à l'abri des convoitises de ses créanciers professionnels. Grâce à cette déclaration, qui doit impérativement être souscrite chez un notaire, vous pouvez ainsi protéger un appartement, une maison secondaire ou encore un terrain vous appartenant.

Attention toutefois, la protection procurée par ce biais n'est pas absolue : elle joue uniquement à l'égard de vos créanciers professionnels dont la créance est née postérieurement à la publication de la déclaration d'insaisissabilité au fichier immobilier. Ainsi, si votre entreprise connaît des difficultés, ces derniers ne pourront pas agir sur les biens objets de la déclaration. En revanche, vos créanciers professionnels dont la créance est née avant la publication de la déclaration ainsi que vos créanciers personnels conservent le droit de saisir les biens que vous avez déclarés insaisissables. Vous avez donc intérêt à établir cette déclaration au plus tôt !

D'un point de vue stratégique, si le mécanisme de la déclaration d'insaisissabilité est très séduisant, vous devez néanmoins l'utiliser avec parcimonie. Car à vouloir mettre trop de biens hors de portée de vos créanciers, vous réduisez d'autant votre capacité à constituer des garanties et donc à obtenir un crédit.

**Important** : depuis la loi « Macron » du 6 août 2015, la résidence principale de l'entrepreneur individuel est insaisissable de plein droit (sans aucune formalité à accomplir) par

ses créanciers professionnels. Cette protection automatique ne vaut qu'à l'égard des créanciers professionnels dont la créance est née après le 6 août 2015. S'agissant des créanciers antérieurs, l'éventuelle déclaration d'insaisissabilité de la résidence principale, souscrite en son temps, leur est évidemment opposable, tout au moins à ceux dont la créance est postérieure à cette déclaration.

## Transformer son entreprise en EIRL

**En adoptant le statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL), l'entrepreneur sépare son patrimoine personnel du patrimoine qu'il affecte à son activité professionnelle.**

Pour protéger vos biens personnels, vous avez également la possibilité de constituer une entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL). Apparue en 2011, cette nouvelle forme d'entreprise, peu utilisée et méconnue, a pour objet de **permettre à l'entrepreneur individuel d'affecter à son activité professionnelle un certain nombre de biens qu'il sépare ainsi de son patrimoine privé**. Ce patrimoine, dit « d'affectation », devant être composé au minimum des biens « nécessaires » à l'exercice de l'activité (local, machines, outillage...). Sachant que vous avez la faculté, si vous souhaitez rassurer vos créanciers, d'y inclure d'autres biens qui sont simplement « utiles » à cette activité (par exemple, un véhicule personnel que vous utilisez aussi pour vos déplacements professionnels).

Constituer une EIRL, ou transformer son entreprise en EIRL, est relativement simple. Il suffit de déposer au registre de publicité légale dont vous relevez (RCS, répertoire des métiers...) une déclaration comportant un état descriptif des biens que vous intégrez dans le patrimoine d'affectation et la valeur de ces biens. Une fois la déclaration enregistrée, le gage de vos créanciers professionnels – et





c'est tout l'intérêt de ce dispositif – se limite à ce patrimoine affecté. À l'inverse, vos créanciers personnels ne peuvent plus agir que sur votre patrimoine personnel. Étant précisé que, là encore, les créanciers concernés par cette séparation des patrimoines sont uniquement ceux dont la créance est née après le dépôt de la déclaration d'affectation.

**Un inconvénient** : l'adoption du statut d'EIRL vous impose d'accomplir certaines formalités, en particulier de déposer votre bilan au registre dont vous dépendez.

## Constituer une société

**La responsabilité financière de l'entrepreneur qui exerce en société est, en principe, limitée aux seuls biens qu'il lui a apportés.**

Autre solution envisageable, et adoptée par de nombreux entrepreneurs, le recours à une société. Car contrairement à l'entreprise individuelle, la société est une structure juridique propre qui possède un patrimoine distinct de celui des associés, ce patrimoine social constituant, dans la plupart des cas, le seul gage des créanciers professionnels. Si vous décidez de passer en société, et à condition qu'elle soit à risque limité comme une EURL ou une SASU (si vous souhaitez être le seul associé), une SARL ou une SAS (en cas d'association avec une autre personne), vous ne devrez contribuer aux éventuelles pertes de celle-ci que dans la limite des biens que vous lui aurez apportés.

Cette protection patrimoniale a toutefois son revers : faute de garanties suffisantes, les banquiers peuvent être réticents à accorder leur concours à la société. Aussi, très souvent, demandent-ils au dirigeant (associé) de se porter caution pour celle-ci en contrepartie de l'octroi d'un crédit. Et dans ce cas, ses biens personnels sont exposés. Ce qui atténue évidemment les effets de la limitation de responsabilité...

**À noter** : que vous exerciez votre activité à titre individuel ou en société, vos biens immobiliers

professionnels ne sont pas protégés. Pour les mettre à l'abri des poursuites des créanciers de l'entreprise, une solution consiste à les placer dans une société civile immobilière (SCI) qui les donnera en location à l'entreprise ou à la société d'exploitation. **Attention toutefois à fixer un loyer conforme aux prix du marché.**

## Choisir le régime matrimonial adéquat

**Pour éviter d'exposer les biens de son conjoint aux risques inhérents à l'exploitation de son entreprise, l'entrepreneur doit veiller à choisir un régime matrimonial adapté à sa situation.**

Au-delà de ses propres biens, le chef d'entreprise doit également éviter que les éventuelles difficultés économiques de l'entreprise ne rejaillissent sur son conjoint et sur son patrimoine familial. Dans cette optique, il doit veiller, lorsqu'il se marie, à choisir un régime matrimonial adapté à sa situation.

En effet, dans la majorité des cas, les époux adoptent, parfois sans le savoir, le régime de la communauté réduite aux acquêts. Or le chef d'entreprise marié sous un tel régime engage, par ses dettes professionnelles, non seulement ses biens propres (par exemple, les biens qu'il a acquis personnellement avant le mariage), mais aussi les biens communs du couple, acquis pendant le mariage (à l'exception toutefois des gains et salaires du conjoint). **En optant pour un régime séparatiste, qui confère aux époux une totale indépendance patrimoniale, ses créanciers professionnels ne pourront saisir que ses propres biens.** À condition toutefois que les époux ne s'engagent pas solidairement, par exemple lors de la souscription d'un prêt.

**Précision** : changer de régime matrimonial pendant le mariage n'est possible que si le régime en cours a été appliqué pendant au moins 2 ans. Un changement qui a un coût et qui nécessite l'intervention d'un notaire.



## ENCADREMENT DES LOYERS A PARIS : UN BILAN MITIGÉ

**Selon une étude, plus d'une annonce de location sur deux à Paris ne respecte pas le dispositif d'encadrement des loyers.**

Une plate-forme spécialisée dans l'immobilier vient de faire paraître une étude sur l'encadrement des loyers à Paris. **À en croire cette étude, plus d'une annonce de location sur deux (53 %) ne respecte pas le dispositif.** Une tendance davantage observée dans les arrondissements les plus chers : Paris 6<sup>e</sup> (70 %), Paris 7<sup>e</sup> (60 %) et Paris centre (67 %). Et ce sont les petites surfaces (moins de 20 m<sup>2</sup>) qui sont le plus touchées par le phénomène. Pour ce type de biens, ce sont près de 80 % des annonces qui sont illégales contre 45 % pour les logements d'une surface comprise entre 60 et 80 m<sup>2</sup>. Globalement, les auteurs de l'étude ont relevé que les loyers de ces petites surfaces dépassent de 22 % en moyenne le loyer de référence. Ainsi, par exemple, un appartement de 2 pièces d'une surface de 18 m<sup>2</sup> dans un immeuble construit en 1900 dans le 17<sup>e</sup> arrondissement affiche un loyer de 1 000 € par mois. En appliquant strictement l'encadrement des loyers, ce loyer devrait être fixé à 555 €.

L'étude ne met pas pour autant tous les bailleurs sur le banc des accusés ! Elle souligne que le dispositif d'encadrement des loyers est imparfait. Comme il repose sur un loyer de référence par quartier, il ne tient pas compte de l'hétérogénéité du marché immobilier parisien. Par exemple, à Clignancourt (18<sup>e</sup>), le même loyer de référence est appliqué pour des biens très recherchés sur la place des Abbesses comme ceux à louer sur le boulevard Ney avec vue sur le périphérique.

---

## LES ÉLECTIONS DU CSE PEUVENT REPRENDRE

**Les employeurs peuvent redémarrer le processus électoral des élections des représentants du personnel au comité social et économique à compter du 3 juillet.**

Dans le cadre de la crise liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a suspendu le déroulement des élections des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) de leur entreprise. Cette suspension concerne les procédures d'élections ayant été entamées avant le 3 avril 2020, la date de l'information du personnel sur l'organisation des élections étant prise en compte. Et elle s'appliquait jusqu'au 31 août 2020 inclus. Cependant, au vu de l'évolution favorable de la crise sanitaire, le gouvernement autorise les employeurs à réenclencher ce processus électoral avant le 1<sup>er</sup> septembre. Ainsi, ces derniers peuvent décider que les élections du CSE reprendront leur cours à une date qu'il détermine et qui doit être comprise entre le 3 juillet et le 31 août.

**Important :** *les employeurs doivent en informer les syndicats ainsi que la Direccte si celle-ci a déjà été saisie pour trancher des contestations ou se prononcer dans le cadre du processus électoral. Une information qui doit être donnée au moins 15 jours avant la date de reprise du processus électoral par tout moyen donnant date certaine. Dans ce même délai, les employeurs doivent également informer les salariés par tout moyen (affichage, intranet, courriel...) de la reprise des élections.*

---

## MÉDIATEUR DES ENTREPRISES : LE NOMBRE DE SAISINES DÉCUPLÉ

**De 60 par semaine, le nombre de saisine du médiateur des entreprises est passé à 600 pendant la période de confinement.**

« Aider les chefs d'entreprise à trouver des solutions à tout type de différends qu'ils peuvent rencontrer avec une autre entreprise ou administration », telle est la mission du Médiateur des entreprises. Un service



mis en place par le ministère de l'Économie et des Finances particulièrement sollicité depuis le début de la crise sanitaire et dont 75 % des médiations sont couronnées de succès.

Selon Bercy, de 60 par semaine avant la crise, le nombre de demandes est passé à 600 à compter du confinement. Concrètement, entre le 16 mars et le 16 juin 2020, le Médiateur des entreprises a reçu plus de 5 000 sollicitations et demandes de médiations. « Ces sollicitations ont émané en particulier des secteurs les plus touchés par la crise comme l'hôtellerie-restauration (15,5 %), le commerce (14,2 %), le BTP/matériaux de construction (9,4 %) ou encore les services aux particuliers (8,6 %) », rappellent les services du ministère.

### **98 % des saisines enregistrées pendant cette période de crise ont émané de TPE-PME.**

Les pratiques déloyales ont représenté 40 % des demandes adressées au Médiateur. Dans le détail, les ruptures brutales de contrat figurent en bonne place dans les comportements dénoncés au même titre que les demandes de baisse unilatérale des tarifs vis-à-vis des fournisseurs. Les pénalités de retard réclamées alors que les entreprises, en raison du confinement, n'étaient pas en mesure de livrer, ont également provoquées de nombreuses saisines.

Quant aux difficultés de paiement des loyers, elles ont représenté 10 % des demandes déposées par les entreprises. Des demandes qui ont porté sur des baux commerciaux, mais aussi sur des locations touristiques, des baux professionnels et des lieux de coworking. L'objectif des demandeurs étant d'obtenir des abandons de loyer ou des rééchelonnements à l'aide des services du Médiateur. Des cas qui « se résolvent par des compromis rédigés sous la forme d'avenants au bail initial prenant en compte la période spécifique des mois de mars à mai », précisent les services du Médiateur. Des services qui ont dû mobiliser leur « équipe centrale », mais aussi les médiateurs régionaux présents dans les Directe ainsi que les médiateurs nationaux bénévoles pour parvenir à faire face à ce flux exceptionnel de demandes.

---

## **LOCATION IMMOBILIÈRE : LES TENTATIVES DE FRAUDE SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES**

### **59 % des propriétaires bailleurs disent avoir déjà été victimes de loyers impayés.**

L'agence immobilière Blue a réalisé un sondage auprès de 2 457 propriétaires bailleurs afin d'avoir une vision d'ensemble sur les fraudes dans les dossiers de location d'un bien immobilier. Selon ce sondage, 67 % des propriétaires ont déjà constaté des tentatives de fraudes et/ou de falsifications de la part de candidats à la location. Parmi les fraudes les plus couramment rencontrées, celle de la fausse fiche de paie arrive en tête du classement (59 %), juste devant les faux profils ou situations personnelles (44 %). Viennent ensuite les fausses cautions (41 %) et les fausses pièces d'identité (37 %). Face à ces difficultés, 59 % des propriétaires pensent qu'une agence de location permet de mieux se prémunir contre les tentatives de fraudes.

Interrogés sur les risques locatifs, 59 % des propriétaires disent avoir déjà été victimes de loyers impayés. Et 61 % d'entre eux déclarent avoir obtenu gain de cause sur ces impayés. À noter que seulement 20 % des propriétaires avouent avoir de bonnes relations avec leur locataire. La grande majorité (44 %) constatent que ces relations ne sont pas tellement positives.

Globalement, les propriétaires ne sont pas prêts à tout pour gagner plus d'argent. 79 % des personnes interrogées ne veulent pas mentir sur les qualités de leur bien immobilier pour augmenter le montant du loyer. Elles sont d'ailleurs 66 % à préférer louer moins cher à une personne sans risque plutôt qu'à un locataire douteux.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	6,80 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- <sup>(4)</sup>	13,00 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(7)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>	Tranches A + B	-	4,05 %
<b>FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)</b>	Tranches A + B	-	0,15 %
<b>APEC</b>	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique <sup>(8)</sup>	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(9)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(10)</sup></b>	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2020); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche 2** : de 1 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.