

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**FÉVRIER  
2021 N° 651**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Qu'en est-il des arrêts de travail « Covid-19 » ?

Maintien de salaire pendant le congé de maternité

Des jours de congés indemnisés par l'Etat

Cotisations sociales : fin du délai de paiement en cas de décalage de la paie !

Licenciement économique et faute de l'employeur



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 13**

Publication de la loi de finances pour 2021

Implantation d'un cabinet en ZFU et exonération fiscale

TVA sur l'essence : quel montant pourrez-vous déduire en 2021 ?

Évolution de la fiscalité des véhicules



## JURIDIQUE

**Pages 14 à 17**

Commerces fermés : pas de sanctions en cas de défaut de paiement du loyer !

Immobilier : simplification de la procédure d'expulsion de squatteurs

Associations : des avoirs pour les évènements annulés

Constitution de sociétés : du nouveau pour le tarif des annonces légales 2021

Indice de réparabilité : du nouveau concernant les appareils électroniques !

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPERES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 651 Février 2021.** 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 :** février 2021

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et télé règlement de la TVA correspondant aux opérations de janvier 2021 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2021.

## • 5 Février 2021

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de janvier 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2021 versés au plus tard le 31 janvier 2021.

**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 février 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 février sur demande).

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

**Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL n'ayant pas choisi la mensualisation** : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

## • 11 Février 2021

**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 janvier 2021.

## • 15 Février 2021

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales** : DSN de janvier 2021.

**Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés** : DSN de janvier 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2021.



**Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie** : DSN de janvier 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2021.

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

**Sociétés ayant distribué des dividendes et payé des intérêts de comptes courants en 2020** : télédéclaration récapitulative (IFU) à déposer au service des finances publiques.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : téléversement de la taxe sur les salaires payés en janvier 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 excédait 10000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## • 28 Février 2021

**Employeurs de moins de 11 salariés** : date limite de paiement de la contribution à la formation professionnelle, de la contribution CPF-CDD et de la taxe d'apprentissage (première fraction) dues sur les rémunérations versées en 2020.

**Employeurs d'au moins 11 salariés : date limite de paiement :**

- du solde de la contribution à la formation professionnelle due sur les rémunérations versées en 2020 ;
- du solde de la taxe d'apprentissage (première fraction) due sur les rémunérations versées en 2020 ;
- de la contribution CPF-CDD due sur les rémunérations versées en 2020 ;
- de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due sur les rémunérations versées en 2020 ;
- et des acomptes (60 %) de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage (première fraction) dus sur les rémunérations versées en 2021.

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



## RÉSILIATION D'UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ D'ENTREPRISE

***Nous avons entendu dire qu'il était désormais possible de résilier à tout moment le contrat de complémentaire santé collectif mis en place dans l'entreprise. Est-ce bien le cas ?***

Comme tout employeur, vous êtes tenu de souscrire au profit de vos salariés une couverture « frais de santé », communément appelée « complémentaire santé ». En pratique, vous devez conclure un contrat avec une société d'assurance, une institution de prévoyance ou une mutuelle. Un contrat qui, jusqu'alors, ne pouvait être résilié avant sa date d'échéance. Mais la donne a effectivement changé.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> décembre dernier, il n'est plus nécessaire d'attendre la date d'échéance d'un contrat collectif de complémentaire santé pour le résilier. Attention toutefois, cela concerne uniquement les contrats souscrits depuis au moins un an.

Pour ce faire, vous devez transmettre à votre nouvel organisme assureur un courrier dans lequel vous indiquez vouloir résilier votre contrat en cours pour en souscrire un nouveau chez lui. C'est cet organisme qui se chargera d'accomplir, auprès de votre ancien assureur, les démarches liées à la résiliation du contrat. Cette résiliation ne donnant lieu à aucun frais ni pénalité.

## « CLICK AND COLLECT » ET DROIT DE RÉTRACTATION DU CONSOMMATEUR

***Dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons, et même si notre parfumerie est désormais réouverte, j'envisage de mettre en place un service de « click and collect ». Les clients qui utiliseront ce service disposeront-ils d'un droit de rétractation ?***

Dans la mesure où le « click and collect » consiste, pour le consommateur, à acheter un bien par téléphone ou par internet et à venir ensuite le retirer en magasin, il s'agit d'une vente conclue à distance. Le client qui utilise ce service bénéficie donc du droit de se rétracter pendant un délai de 14 jours à compter de son achat ou à compter du retrait du bien acheté s'il l'a retiré. Lorsqu'un client fait valoir ce droit, vous devez le rembourser. De son côté, votre client doit, bien entendu, rapporter le bien au magasin.

## LICENCIEMENT DANS UNE ASSOCIATION

***Nous souhaitons licencier un de nos salariés mais nous ne savons pas si c'est le président de notre association ou son conseil d'administration qui est compétent pour cela. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?***

Dans une association, le pouvoir de licencier un salarié relève, par principe, de la compétence de son président. Toutefois, il vous faut consulter les statuts de votre association car ils peuvent contenir une clause attribuant spécifiquement ce pouvoir au conseil d'administration. Et sachez que la seule mention générale, dans les statuts, que le conseil d'administration « est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer, diriger et administrer l'association » ne suffit pas pour lui conférer le pouvoir de licencier un salarié et rendre le président incompetent.

## PROLONGATION DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE ET CONTRÔLE FISCAL

***La prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021 entraîne-t-elle la suspension des délais fiscaux ?***

Non. Il est vrai qu'au début de la crise sanitaire, au printemps dernier, certains délais applicables en



matière de procédure fiscale avaient été suspendus pendant une période ayant commencé le 12 mars 2020 et ayant expiré un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Puis une ordonnance était venue donner un terme fixe à cette période, à savoir le 23 juin 2020, indépendamment de la fin de cet état d'urgence sanitaire. Sachant que, par exception, le report des délais s'était achevé le 23 août 2020 pour les contrôles fiscaux. Mais cette fois, aucun dispositif de report des délais fiscaux n'accompagne la nouvelle prorogation de l'état d'urgence sanitaire.

## DÉFIBRILLATEUR OBLIGATOIRE DANS LES LOCAUX ASSOCIATIFS

***Certains établissements recevant du public (ERP) doivent être équipés d'un défibrillateur automatisé externe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Comment savoir si notre association est concernée ?***

Votre association est un ERP dès lors qu'elle accueille des personnes extérieures, que cet accès soit payant ou gratuit, libre ou limité (salles de spectacle, salles de sport, centres de loisirs, crèches, établissements d'enseignement, établissements de santé...).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'obligation de s'équiper d'un défibrillateur automatisé s'impose aux associations propriétaires d'ERP de catégories 1 à 3, c'est-à-dire de ceux pouvant accueillir plus de 300 personnes. Ce seuil étant calculé en prenant en compte à la fois les salariés et le public.

Et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les ERP de catégorie 4, c'est-à-dire pouvant accueillir jusqu'à 300 personnes (salariés et public), doivent installer un défibrillateur.

Le défibrillateur doit être installé dans un emplacement visible du public, « facilement accessible et permettant son utilisation permanente par toute personne présente dans l'enceinte de l'établissement ». Sa présence doit être signalée par des affiches de signalisation conformes aux modèles établis par les pouvoirs publics. Le propriétaire de l'ERP devant notamment apposer une telle affiche à chaque entrée de l'établissement.

L'obligation de détenir un défibrillateur automatisé externe sera étendue au 1<sup>er</sup> janvier 2022 à certains ERP de catégorie 5, soit notamment aux structures d'accueil pour personnes âgées de moins de 25 résidents, aux structures d'accueil pour personnes handicapées de moins de 20 résidents, aux hôtels-restaurants d'altitude accueillant moins de 20 personnes, aux refuges de montagne et aux établissements sportifs clos et couverts accueillant moins de 200 personnes.

## CONTRÔLE TECHNIQUE DES PULVÉRISATEURS

***Je me suis laissé dire que le contrôle des pulvérisateurs allait prochainement se durcir. Est-ce exact ?***

Oui. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le contrôle technique périodique des pulvérisateurs, obligatoire pour la plupart d'entre eux depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, devient plus fréquent. En effet, les exploitants agricoles devront désormais faire vérifier leurs appareils par un centre agréé tous les 3 ans, et non plus tous les 5 ans seulement comme c'était le cas jusqu'à maintenant. Sachant que le premier contrôle qui suit l'acquisition d'un pulvérisateur neuf n'interviendra toujours qu'au bout de 5 ans.

Et attention, le fait de ne pas procéder à ces contrôles constitue une contravention passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 1500 €, à laquelle s'ajoute une éventuelle amputation d'une partie des primes PAC.



# Qu'en est-il des arrêts de travail « Covid-19 » ?

## Pour les non-salariés

**Jusqu'au 31 mars 2021, les travailleurs indépendants peuvent, dans certaines circonstances, bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires.**

Comme l'année dernière, les travailleurs non salariés peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire adapté à l'épidémie de Covid-19. Sachant que ces arrêts sont autorisés uniquement lorsque les non-salariés ne peuvent pas télétravailler.

**Précision :** le délai de carence normalement applicable pour le versement des indemnités journalières ainsi que les conditions habituelles d'ouverture du droit (durée minimale d'affiliation notamment) sont supprimés pour ces arrêts de travail.

**Bénéficiaire de ces arrêts de travail dérogatoires les non-salariés :**

- qui présentent un résultat positif à un test de détection du Covid-19 ;
- qui présentent les symptômes d'infection au Covid-19 à condition de faire réaliser un test de détection dans les 2 jours du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention de son résultat ;
- qui sont identifiés comme « cas contact » d'une personne testée positive au Covid-19 et font donc l'objet d'une mesure d'isolement ;
- qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant handicapé quel que soit son âge (établissement d'accueil ou classe fermé, enfant identifié comme « cas contact » et faisant l'objet d'une mesure d'isolement) ;
- qui sont susceptibles de développer une forme grave d'infection au Covid-19 (personnes de 65 ans et plus, non-salariées au 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse, personnes ayant des antécédents cardio-vasculaires, un diabète non équilibré ou une insuffisance rénale chronique dialysée, personnes obèses, etc.).

**En pratique :** les travailleurs non salariés effectuent leur demande d'arrêt de travail via le téléservice [declare.ameli.fr](https://www.declare.ameli.fr), ou, pour les exploitants agricoles, [declare.msa.fr](https://www.declare.msa.fr).

## Pour les salariés

**Mis en place l'an dernier, les arrêts de travail adaptés à l'épidémie de Covid-19 sont maintenus jusqu'à la fin du mois de mars 2021.**

Les salariés qui ne peuvent pas télétravailler ont la possibilité, dans certaines situations, de bénéficier d'un arrêt de travail adapté à l'épidémie de Covid-19.

Ces arrêts de travail dits « dérogatoires » ouvrent droit au versement d'indemnités journalières de Sécurité sociale sans délai de carence et sans que soit exigé le respect des conditions habituelles d'ouverture du droit.

**Attention :** l'employeur doit compléter ces indemnités journalières afin de maintenir, en principe, au moins 90 % de la rémunération brute du salarié pendant les 30 premiers jours d'arrêt. Comme pour le versement des indemnités journalières, ce maintien de salaire s'applique, pour ces arrêts de travail dérogatoires, sans délai de carence et sans condition d'ancienneté. Et il est exceptionnellement applicable aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

## Qui est concerné ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et jusqu'au 31 mars 2021, ont droit à ces arrêts de travail dérogatoires les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination ».

Depuis le 10 janvier 2021 et jusqu'au 31 mars 2021, ces arrêts de travail sont également ouverts aux salariés qui :

- présentent un résultat positif à un test de détec-



tion du Covid-19 ;

● présentent des symptômes d'infection au Covid-19, à condition de faire réaliser un test de dépistage dans les 2 jours du début de l'arrêt de travail et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention de son résultat.

Rappel : ne peuvent pas bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire les salariés susceptibles de développer une forme grave d'infection au Covid-19 (« personnes vulnérables »), ni les salariés contraints de garder leur enfant de moins de

16 ans ou leur enfant handicapé quel que soit son âge (établissement d'accueil ou classe fermé, enfant identifié comme « cas contact » et faisant l'objet d'une mesure d'isolement). Ces salariés sont, le cas échéant, placés en activité partielle.

### Comment demander ces arrêts de travail ?

Les salariés demandent ces arrêts de travail via les téléservices dédiés, soit :

- [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) pour les salariés non agricoles ;
- [declare.msa.fr](https://declare.msa.fr) pour les salariés agricoles.

## Maintien de salaire pendant le congé de maternité

**Lorsque la convention collective prévoit le maintien de la rémunération des salariées en congé de maternité, cette rémunération comprend les primes variables dès lors que la convention ne les exclut pas.**

Les salariées en congé de maternité ont droit à des indemnités journalières qui leur sont versées par la Sécurité sociale. Toutefois, il est fréquent que la convention collective applicable à l'entreprise oblige l'employeur à maintenir la rémunération de ces salariées, lequel se voit, en contrepartie, reverser les indemnités journalières dues par la Sécurité sociale. Une rémunération dont la détermination peut poser des difficultés, en particulier lorsque la convention collective applicable manque de précisions...

Dans une affaire récente, une salariée en congé de maternité avait vu sa rémunération mensuelle fixe maintenue par son employeur. Elle avait toutefois saisi la justice en vue d'obtenir également le main-

tien de la part variable de sa rémunération, c'est-à-dire de la prime liée à l'atteinte d'objectifs annuels fixés dans le cadre d'un plan de performance individuelle et collective.

Saisis du litige, les juges ont dû interpréter la convention collective applicable à la salariée, à savoir la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (Syntec). En effet, cette convention indique que les salariées présentes dans l'entreprise depuis au moins un an bénéficient, pendant leur congé de maternité, du « maintien intégral de leurs appointements mensuels ». Ce texte ne précisant pas si la part variable de la rémunération doit être ou non maintenue.

Or pour les juges de la Cour de cassation, puisque la convention n'exclut pas la prise en compte de la rémunération variable, celle-ci doit être maintenue au profit de la salariée durant son congé de maternité.

## Des jours de congés indemnisés par l'Etat

**Les employeurs les plus impactés par la crise sanitaire peuvent prétendre à une aide de l'État pour régler les congés payés pris par**

**leurs salariés du 1<sup>er</sup> au 20 janvier 2021.**

Parmi l'arsenal des aides allouées aux entreprises pour les accompagner dans ce contexte de crise



sanitaire et économique, figure désormais un soutien de l'État au paiement des congés payés des salariés. Mais attention, le bénéfice de cette aide est subordonné à des conditions strictes. Explications.

### Qui est concerné ?

Cette nouvelle aide s'adresse aux entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et pour lesquelles les mesures de restriction prises pour lutter contre la propagation du Covid-19 ont eu pour effet :

- soit de leur interdire d'accueillir du public (dans tout ou partie de leur établissement) pendant au moins 140 jours durant l'année 2020 ;
- soit de diminuer leur chiffre d'affaires d'au moins 90 % pendant les périodes d'urgence sanitaire par rapport aux mêmes périodes de l'année 2019.

**Précision :** *compte tenu des conditions exigées, l'aide est accessible notamment aux hôtels, aux restaurants, aux salles de sport et aux discothèques.*

### Pour quels congés ?

L'aide instaurée concerne les congés payés pris par les salariés pendant la période comprise entre le

1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2021. Et dans la limite de 10 jours de congés par salarié ! Sachant que les congés réglés par les caisses spécifiques de congés payés (celle du BTP, par exemple) ne sont pas exigibles à l'aide de l'État.

**Précision :** *selon le communiqué de presse du gouvernement de décembre dernier, les congés payés doivent être pris pendant une période d'activité partielle.*

### Quelle aide ?

Pour chaque heure de congés payés, l'employeur se voit rembourser 70 % de l'indemnité horaire de congés payés réglée au salarié. Une aide qui ne peut être inférieure à 8,11 € ni supérieure à 32,29 € par heure.

**À noter :** *les jours de congés doivent être convertis en heures compte tenu de la durée quotidienne de travail du salarié ou, s'il est impossible de définir une durée quotidienne de travail, sur la base de 7 heures par jour. L'indemnité de congés payés versée au salarié, calculée selon la règle du maintien de salaire, est ensuite ramenée à un montant horaire.*

En pratique, les employeurs doivent déposer une demande d'aide via le site dédié à l'activité partielle.

## Cotisations sociales : fin du délai de paiement en cas de décalage de la paie !

**Tous les employeurs doivent, selon leur effectif, régler les cotisations sociales au plus tard le 5 ou le 15 du mois, et ce même s'ils pratiquent le décalage de la paie.**

Tous les employeurs doivent, chaque mois, verser à l'Urssaf les cotisations sociales dues sur les rémunérations de leurs salariés. Un paiement qui, selon

l'effectif de l'entreprise, doit intervenir au plus tard le 5 ou le 15 du mois suivant la période travaillée (soit par exemple, au plus tard le 5 ou le 15 février pour le travail accompli au mois de janvier).

**Exception :** *les employeurs de moins de 11 salariés peuvent, sur option auprès de l'Urssaf, régler les cotisations sociales selon des échéances trimestrielles.*



rielles. Ils s'acquittent alors des cotisations sociales au plus tard le 15 du mois qui suit le trimestre travaillé (soit par exemple, au plus tard le 15 avril pour le travail accompli au cours du premier trimestre de l'année civile).

Toutefois, jusqu'alors, un délai supplémentaire était accordé à certains employeurs qui pratiquent le décalage de la paie, c'est-à-dire qui versent la rémunération au cours du mois suivant la période travaillée.

**Exemple :** les employeurs de plus de 9 et de moins de 50 salariés qui payent les salaires après le 10 du mois suivant la période travaillée (soit par exemple après le 10 février pour le

travail accompli au mois de janvier) avaient jusqu'au 20 du mois suivant cette période pour s'acquitter des cotisations sociales (soit, dans notre exemple, jusqu'au 20 février).

**Ce n'est plus le cas pour les périodes de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 !** En effet, les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie sont tenues, à l'instar des autres employeurs, de verser les cotisations sociales au plus tard le 15 du mois qui suit la période travaillée (soit par exemple, au plus tard le 15 février pour le travail accompli au mois de janvier), et ce quelle que soit la date de paiement des rémunérations.

## Licenciement économique et faute de l'employeur

**Si l'employeur a commis une faute à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise, le licenciement économique qui en résulte peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Les employeurs sont autorisés à procéder à des licenciements pour motif économique en particulier lorsque leur entreprise connaît des difficultés économiques, met en place une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou qu'elle cesse son activité. Des licenciements qui interviennent en raison soit de la transformation ou de la suppression des emplois des salariés concernés, soit du refus de ces salariés de voir modifier leur contrat de travail.

Toutefois, ces licenciements peuvent être dépourvus de cause réelle et sérieuse si l'employeur a commis une faute à l'origine des difficultés économiques ou de la cessation d'activité de l'entreprise. En est-il de même lorsque les licenciements sont prononcés en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ? Réponse des juges dans une décision intervenue en novembre dernier...

Dans cette affaire, cinq salariés avaient fait l'objet d'un licenciement économique après avoir refusé une modification de leur contrat de travail rendue

nécessaire par une réorganisation de l'entreprise destinée à sauvegarder sa compétitivité. Ils avaient alors saisi la justice pour contester la cause réelle et sérieuse de leur licenciement, invoquant, à l'appui de leur demande, une faute de gestion de l'employeur. Pour eux, la décision de faire peser sur leur entreprise le remboursement d'un emprunt du groupe l'avait privée de ses ressources financières pour réaliser les investissements nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.

Saisie du litige, la Cour de cassation a indiqué qu'une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise peut priver de cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés pour motif économique.

Mais encore faut-il qu'il s'agisse d'une faute et non d'une « simple » erreur. En effet, l'erreur commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une faute de l'employeur. Et dans cette affaire, les juges ont estimé que la décision de l'employeur de faire supporter à l'entreprise le remboursement de l'emprunt du groupe était insuffisante pour caractériser une faute de gestion. Les juges n'ont donc pas remis en cause le caractère économique des licenciements.



## Publication de la loi de finances pour 2021

**Comme chaque année, la loi de finances introduit un certain nombre de mesures qui vont impacter la fiscalité des particuliers et des entreprises.**

Le Conseil constitutionnel a validé la quasi-totalité des mesures prévues par la loi de finances pour 2021. Une loi qui vient d'être publiée au Journal officiel. Et, sans surprise, cette année, les pouvoirs publics ont prévu toute une série de mesures visant à soutenir les entreprises impactées par la crise sanitaire du Covid-19 et à mettre en œuvre le fameux plan de relance de l'économie. Comme à son habitude, plusieurs dispositions touchent également à la fiscalité des particuliers. Présentation des principales d'entre elles.

### Revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu

Les limites des tranches du barème de l'impôt sur les revenus de 2020, qui sera liquidé en 2021, sont revalorisées de 0,2 %.

### Aménagement de la réduction d'impôt Pinel

Le dispositif Pinel, qui devait prendre fin au 31 décembre 2021, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2024. Cependant, la réduction d'impôt est recentrée sur l'habitat collectif pour les logements neufs dès 2021 et ses taux sont revus à la baisse de manière progressive en 2023 et 2024.

### Baisse des impôts de production

À partir de 2021, les impôts dits « de production » sont réduits grâce à :

- une réduction de moitié de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) ;
- une réduction significative de la valeur locative des établissements industriels pour la cotisation foncière des entreprises (CFE) et la taxe foncière ;
- une exonération pendant 3 ans de CFE, et donc de CVAE, en cas de création ou d'extension d'établissement, sur délibération des collectivités.

### Neutralisation des réévaluations libres d'actifs

Afin d'améliorer la capacité de financement des entreprises, les conséquences fiscales des réévaluations libres de leurs actifs peuvent, sur option, être différées. Un dispositif qui s'applique à la première opération de réévaluation constatée au terme d'un exercice clos à compter du 31 décembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022.

### Modification de la fiscalité des véhicules

La fiscalité applicable aux voitures est, de nouveau, aménagée.

D'abord, la taxe sur les véhicules de sociétés due au titre de 2021, à verser en 2022, voit le barème de sa première composante modifié pour les véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation. Un barème, établi à partir du nombre de grammes de CO<sub>2</sub>/km émis par le véhicule, remplacera l'ancien barème par tranche.

Ensuite, le malus automobile est, de nouveau, alourdi au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et sera couplé avec un malus lié au poids du véhicule à compter de 2022. Plus de détail dans l'article en fin de rubrique.

## Implantation d'un cabinet en ZFU et exonération fiscale

**Rappelons tout d'abord que les ZFU (zones franches urbaines) sont des quartiers de plus de 10 000 habitants, situés dans des péri-**

**mètres géographiques sensibles et défavorisés. Il en existe une centaine sur le territoire français. Pour bénéficier de l'exonération**



**d'impôt sur le revenu prévue en cas d'installation dans une ZFU, un cabinet doit, notamment, disposer dans la zone d'une implantation pouvant générer des bénéfices et y exercer une activité effective.**

Une exonération d'impôt sur le revenu peut bénéficier, sous certaines conditions, aux professionnels libéraux dont le cabinet est implanté dans une zone franche urbaine-territoire entrepreneur (ZFU).

**Précision :** l'exonération d'impôt sur les bénéfices est totale pendant 5 ans, puis dégressive pendant 3 ans (60 %, 40 %, 20 %). Le montant du bénéfice exonéré ne pouvant toutefois pas dépasser 50 000 € par période de 12 mois.

Pour cela, le cabinet doit, notamment, disposer dans la ZFU d'une implantation pouvant générer des bénéfices et y exercer une activité effective. À ce titre, en cas d'activité non sédentaire réalisée en totalité ou en partie en dehors de la ZFU (méde-

cons, infirmiers...), le cabinet doit réaliser **au moins 25 % de son chiffre d'affaires** auprès de patients situés dans la ZFU ou employer un salarié sédentaire à temps plein (ou équivalent) exerçant ses fonctions dans les locaux affectés à l'activité.

Sachant que le Conseil d'État a précisé que ces deux critères étaient alternatifs et non cumulatifs.

Dans cette affaire, l'exonération d'impôt avait été remise en cause à l'égard d'un infirmier libéral au motif qu'il ne remplissait aucun des deux critères. Or, selon lui, le deuxième critère était satisfait puisqu'il employait un salarié sédentaire en ZFU à temps plein une partie de l'année.

Insuffisant, ont estimé les juges. Selon eux, l'emploi d'un salarié pendant quelques mois de l'année seulement, même à temps plein, n'ouvre pas droit à l'exonération puisqu'il correspond à une durée inférieure à celle d'un emploi à temps plein pendant une année complète.

## TVA sur l'essence : quel montant pourrez-vous déduire en 2021 ?

**Les entreprises pourront récupérer 80 % de la TVA sur l'essence utilisée dans leurs véhicules en 2021.**

Actuellement, les entreprises peuvent déduire la TVA sur l'essence, à hauteur de 60 %, qu'elle soit utilisée dans une voiture particulière ou un véhicule utilitaire.

**Précision :** le droit à déduction est subordonné au respect de plusieurs conditions. Notamment, l'entreprise doit utiliser le carburant pour les besoins de son activité soumise à la TVA. Et elle doit être en possession d'une facture, mentionnant la taxe.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, cette déduction partielle sera portée à 80 %, là aussi quel que soit le type de véhicule.

**Exemple :** en 2021, une entreprise règle une facture d'essence de 600 € TTC, dont 100 € de

TVA. Au titre de cette taxe, elle pourra récupérer 80 € (100 € x 80 %).

Une fraction de TVA déductible qui atteindra 100 % à partir de 2022, mais pour les seuls véhicules utilitaires. Pour les voitures, la déduction partielle restera fixée à 80 %.

**À noter :** le projet de loi de finances pour 2021 ne revient pas sur la hausse de la déductibilité de la TVA sur l'essence.

Cette augmentation progressive du droit à déduction permettra, à terme, d'aligner le régime applicable à l'essence sur celui du gazole et d'instaurer ainsi une neutralité fiscale entre ces deux carburants. Rappelons qu'aujourd'hui le gazole bénéficie d'un régime plus favorable. La TVA étant déductible à hauteur de 80 % pour les voitures particulières et de 100 % pour les véhicules utilitaires.

## Évolution de la fiscalité des véhicules

**La taxe sur les véhicules de sociétés ainsi que le malus automobile font l'objet de plusieurs aménagements.**

L'an dernier, la fiscalité des véhicules a fait l'objet d'une importante réforme, laquelle se poursuit cette année dans la loi de finances pour 2021.

### Remaniement de la taxe sur les véhicules de sociétés

La taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) est égale à la somme de deux composantes. Dans la plupart des cas, la première est fonction du taux d'émission de CO<sub>2</sub> en g/km du véhicule. La seconde dépend du carburant utilisé et de l'année de première mise en circulation du véhicule.

Pour la TVS due au titre de 2021, à verser en janvier 2022, le barème de la première composante est modifié pour les véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation. L'ancien barème par tranche est ainsi remplacé par un barème établi à partir du nombre exact de grammes de CO<sub>2</sub>/km émis par le véhicule.

**À noter :** les véhicules qui relèvent du « nouveau dispositif d'immatriculation » tiennent compte de la méthode européenne de détermination des émissions de CO<sub>2</sub>, baptisée WLTP (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedures).

Par ailleurs, à compter de 2022, la première et la seconde composante de la TVS seront remplacées par deux taxes annuelles, respectivement une taxe sur les émissions de CO<sub>2</sub> et une taxe relative aux émissions de polluants atmosphériques, dites « taxes à l'utilisation ». Un aména-

gement qui ne devrait toutefois pas modifier les redevables de ces taxes.

### Durcissement du malus auto

Le nouveau malus automobile, qui devait entrer en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, est alourdi sur 3 ans. Ainsi, il se déclenche à partir d'un taux de CO<sub>2</sub> de 133 g/km en 2021, de 128 g/km en 2022 et de 123 g/km en 2023, contre 138 g/km en 2020. La dernière tranche du barème s'applique, quant à elle, au-delà d'un taux de CO<sub>2</sub> de 218 g/km pour un tarif de 30 000 € en 2021, de 223 g/km pour 40 000 € en 2022 et de 225 g/km pour 50 000 € en 2023, au lieu de 212 g/km pour un tarif de 20 000 € en 2020.

**À noter :** le barème qui dépend de la puissance administrative du véhicule est, lui aussi, renforcé.

En revanche, le malus frappant les véhicules dont la première immatriculation intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sera limité à 50 % de leur prix d'acquisition.

**Rappel :** le malus auto regroupe la taxe sur les véhicules d'occasion, la taxe sur les véhicules puissants, le malus à l'achat et le malus annuel.

### Un malus « au poids »

À partir de 2022, un malus lié au **poids du véhicule** s'ajoutera au malus automobile. Son tarif est, en principe, fixé à 10 €/kg pour la fraction du poids excédant 1,8 T. Sachant que le cumul des deux taxes ne peut pas excéder le tarif maximal du malus auto.



## Commerces fermés : pas de sanctions en cas de défaut de paiement du loyer !

À condition d'avoir perdu au moins 50 % de leur chiffre d'affaires au mois de novembre, les entreprises sont à l'abri des sanctions de leur bailleur lorsqu'elles sont dans l'incapacité de payer leur loyer en raison d'une mesure de fermeture administrative.

### Rappel des mesures de protection

C'est la loi : les commerces qui sont « affectés par une mesure de police administrative » prise dans le cadre du deuxième confinement sont à l'abri des sanctions de leur bailleur lorsqu'ils ne peuvent pas payer leur loyer dans les délais impartis. Sont avant tout concernés les établissements qui reçoivent habituellement du public et qui ont été (librairies, parfumeries...) ou qui sont encore dans l'obligation de rester fermés (cafés, restaurants, cinémas, salles de spectacle, salles de sport...).

**Ainsi, dans ce cas, leur bailleur ne peut pas leur appliquer des pénalités financières, des intérêts de retard ou des dommages-intérêts.** Il ne peut pas non plus les poursuivre en justice ou résilier le bail pour ce motif ni même agir contre les personnes qui se sont portées caution du paiement de leur loyer.

**Précision :** cette mesure s'applique aux loyers et aux charges locatives dont l'échéance de paiement intervient entre le 17 octobre 2020 et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la date de la réouverture du commerce (plus précisément, à compter de la date à laquelle l'activité de l'entreprise cessera d'être affectée par la mesure administrative).

De même, les procédures qui auraient été engagées, pendant cette période protégée, par un bailleur contre son locataire pour cause de non-paiement du loyer sont suspendues.

L'objet de cette mesure étant de permettre à ces entreprises très en difficulté de cesser temporairement de régler leur loyer sans qu'une sanction puisse leur être infligée. Et donc d'obliger en quelque sorte leur bailleur à leur accorder un report.

### Conditions requises

Un récent décret est venu préciser les entreprises qui peuvent bénéficier de cette mesure de protection. Ainsi, il s'agit de celles qui :

- emploient moins de 250 salariés ;
- ont réalisé un chiffre d'affaires (CA) inférieur à 50 M€ lors du dernier exercice clos (ou, pour les activités n'ayant pas d'exercice clos, un chiffre d'affaires mensuel moyen inférieur à 4,17 M€) ;
- et ont subi une perte de CA d'au moins 50 % au titre du mois de novembre 2020 par rapport au mois de novembre 2019 ou, au choix de l'entreprise, par rapport au CA mensuel moyen de 2019.

**Précision :** pour les entreprises créées entre le 1<sup>er</sup> juin 2019 et le 31 janvier 2020, il convient de prendre en compte le chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 ; pour celles créées entre le 1<sup>er</sup> février 2020 et le 29 février 2020, le chiffre d'affaires réalisé en février 2020 et ramené sur un mois ; et pour celles créées après le 1<sup>er</sup> mars 2020, le chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020, ou à défaut la date de création de l'entreprise, et le 30 septembre 2020.

**Important :** pour les entreprises ayant fait l'objet d'une mesure d'interdiction d'accueil du public, le chiffre d'affaires réalisé au mois de novembre sur leurs activités de vente à distance avec retrait en magasin ou livraison ne doit pas être pris en compte pour calculer le chiffre d'affaires de référence du mois de novembre 2020.

**En pratique :** les entreprises concernées attestent du respect de ces conditions en produisant une déclaration sur l'honneur. Cette déclaration est accompagnée de tout document comptable, fiscal ou social permettant de justifier ce respect. La perte de chiffre d'affaires étant établie sur la base d'une estimation. Sachant que les entreprises de moins de 50 salariés qui bénéficient de l'aide





QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

servie au titre du fonds de solidarité peuvent justifier de leur situation en présentant l'accusé-réception du dépôt de leur demande d'éligibilité au fonds de solidarité au titre du mois de novembre

2020, accompagné de tout document comptable ou fiscal permettant de justifier qu'elles ne dépassent pas le niveau de chiffre d'affaires requis (selon les cas, 50 M€ ou 4,17 M€ mensuel moyen).

## Immobilier : simplification de la procédure d'expulsion de squatteurs

**La loi Asap du 7 décembre 2020 permet au propriétaire ou au locataire d'un bien immobilier de mettre en œuvre plus facilement une procédure d'expulsion de squatteurs.**

C'est fait ! Plus de 10 mois après son dépôt à l'Assemblée nationale, la loi dite « Asap » (accélération et simplification de l'action publique) est enfin promulguée. Cette loi « fourre-tout » a pour ambition première de répondre aux attentes, exprimées lors du grand débat national, en facilitant l'accès aux services publics. Un texte qui contient également une mesure visant à renforcer la procédure d'expulsion des squatteurs d'un bien immobilier.

Jusqu'à aujourd'hui, les personnes qui s'introduisent et se maintiennent dans le domicile d'autrui à l'aide de manœuvres, de menaces, de voies de fait ou de contraintes peuvent faire l'objet d'une procédure d'expulsion. Pour la mettre en œuvre, le propriétaire ou le locataire du bien « squatté » doit s'adresser au préfet et lui demander de mettre en demeure l'occupant de quitter les lieux. Le préfet rend sa décision dans un délai de 48 heures, à partir de la réception de la demande. S'il accepte, la mise en demeure est adressée aux occupants et assortie d'un délai d'exécution de 24 heures minimum. Si les squatteurs n'ont pas libéré les

lieux dans le délai fixé par le préfet, ce dernier peut faire évacuer le logement par la force publique.

**Précision :** avant d'engager une procédure d'expulsion, le propriétaire ou le locataire doit porter plainte pour violation de domicile au commissariat de police ou à la gendarmerie. Il doit également prouver que le logement est son domicile. Et faire constater à un officier de police judiciaire que le logement est squatté.

Nouveauté avec la loi Asap, **cette procédure d'expulsion n'est désormais plus réservée à la seule résidence principale du propriétaire ou du locataire.** Autre apport de cette loi, le préfet peut désormais être saisi par toute personne dont le domicile est ainsi occupé ou toute personne agissant dans l'intérêt et pour le compte de celle-ci et plus uniquement par le propriétaire ou le locataire du logement occupé comme c'était le cas jusqu'alors. Enfin, le texte permet désormais au préfet de refuser de mettre en œuvre cette procédure, option dont il ne disposait pas auparavant. Cette possibilité est toutefois subordonnée à la méconnaissance des conditions de mise en œuvre ou à l'existence d'un motif impérieux d'intérêt général qui peuvent amener le préfet à ne pas engager la mise en demeure. En cas de refus du préfet, les motifs de sa décision sont, le cas échéant, communiqués sans délai au demandeur.

## Associations : des avoirs pour les évènements annulés

**Les associations culturelles et sportives contraintes d'annuler des manifestations peuvent proposer à leurs clients un avoir au lieu de procéder au remboursement d'un billet ou d'un abonnement.**

L'évolution défavorable de la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement à mettre en place de nouvelles mesures de restriction des déplacements et de fermeture des établissements recevant du public tels que les salles de



concerts, les théâtres ou les stades. Dans ces conditions, les associations culturelles et sportives ont été contraintes d'annuler tous leurs événements.

Or, cette situation pèse lourdement sur le budget de ces structures, souvent fragiles. D'autant plus, qu'il est pour le moment difficile de prévoir quand celles-ci pourront reprendre leur activité...

Aussi, afin de leur permettre de préserver leur trésorerie, le gouvernement autorise les associations exerçant l'activité d'entrepreneurs de spectacles vivants ainsi que celles organisant des manifestations sportives à **proposer à leurs clients un avoir, plutôt qu'un remboursement, pour les événements qui sont annulés entre le 18 décembre 2020 et le 16 février 2021.**

**À noter :** cette mesure concerne aussi bien les

**billets achetés à l'unité que les abonnements.**

L'association doit informer le client, par courrier ou courriel, de cette proposition d'avoir dans les 30 jours suivant l'annulation de l'évènement. Le client à qui un avoir est proposé ne peut alors pas demander un remboursement.

Dans les 3 mois suivant l'annulation de la manifestation culturelle ou sportive, l'association doit proposer au client la participation à un nouvel évènement (compétition sportive reprogrammée, nouvelle édition du festival...). À compter de cette proposition, le client dispose, pour utiliser son avoir, de **12 mois pour les spectacles** ou de **18 mois pour les manifestations sportives.**

Le client qui ne s'en sert pas dans ce délai doit être remboursé.

## Constitution de sociétés : du nouveau pour le tarif des annonces légales 2021

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le tarif de publication des annonces légales concernant la constitution de certaines sociétés commerciales et celle de sociétés civiles sera déterminé de manière forfaitaire.**

Les tarifs de publication des annonces légales et judiciaires ont été fixés pour 2021.

À ce titre, un changement important est à signaler en matière de constitution de sociétés. En effet, jusqu'alors, le coût de publication d'une annonce légale relative à la constitution d'une société était établi sur la base d'un tarif à la ligne. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce ne sera plus le cas pour certaines sociétés commerciales et pour les sociétés civiles puisque le tarif d'une annonce légale relative à leur constitution deviendra forfaitaire.

**Ce tarif forfaitaire sera le suivant :**

- Société anonyme (SA) : 395 € HT (473 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société par actions simplifiée (SAS) : 197 € HT (236 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société par actions simplifiée unipersonnelle

(SASU) : 141 € HT (169 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;

- Société en nom collectif (SNC) : 219 € HT (263 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société à responsabilité limitée (SARL) : 147 € HT (176 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société à responsabilité unipersonnelle (EURL) : 124 € HT (149 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société civile (à l'exception des sociétés civiles à objet immobilier) : 221 € HT (266 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société civile à objet immobilier (SCI) : 189 € HT (227 € HT à la Réunion et à Mayotte).

**Précision :** le coût des annonces légales relatives à la constitution de sociétés d'une autre forme que celles mentionnées ci-dessus (par exemple, les sociétés en commandite simple et les sociétés en commandite par actions) demeure déterminé selon un tarif à la ligne.

Le tarif des autres annonces légales et judiciaires reste inchangé pour 2021.





## Indice de réparabilité : du nouveau concernant les appareils électroniques !

**Présenté sous forme d'une note allant de 0 à 10, l'indice de réparabilité permettra aux consommateurs de savoir si un équipement électronique peut être réparé facilement.**

Mieux informer les consommateurs et encourager les constructeurs à améliorer l'écoconception de leurs produits pour lutter contre l'obsolescence programmée : c'est l'objectif du nouvel indice de réparabilité qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, a fait son apparition sur les emballages de certains appareils électroniques vendus dans le commerce.

À ce titre, si seulement 5 catégories d'équipements sont, à ce jour, concernées par la mesure (**smartphones, ordinateurs portables, téléviseurs, lave-linges à hublot et tondeuses à gazon**), la liste devrait s'allonger progressivement afin d'intégrer d'autres familles de produits.

### Une auto-évaluation de la part des fabricants

Instauré par le gouvernement français dans le cadre de la loi anti-gaspillage du 10 février 2020, l'indice de réparabilité se matérialise sous la forme d'un **logo représentant une clé de mécanicien** entourée d'un engrenage et se verra accompagné d'une **note allant de 0 à 10**.

Attribuée par le fabricant de l'appareil, cette dernière porte sur 5 critères principaux :

- disponibilité de la documentation technique nécessaire à la réparation ;
- possibilité de démonter l'appareil, accessibilité des pièces à remplacer et outils nécessaires ;

- durée de disponibilité des pièces détachées et délais de livraison ;

- prix des pièces détachées (par rapport à l'équipement neuf) ;

- critères spécifiques à la catégorie d'équipement concernée.

À défaut d'être établi par un organisme indépendant (procédure jugée trop lourde par le ministère de la Transition écologique et solidaire) l'indice pourra être contrôlé par la DGCCRF (Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes). En cas de doute manifeste concernant l'évaluation fournie par le constructeur, les consommateurs pourront, par ailleurs, effectuer un signalement auprès de l'Ademe ou via le site web de la DGCCRF.

### Des précisions tardives et un déploiement au compte-gouttes

Si le « devoir de transparence » imposé aux fabricants par le biais de l'indice de réparabilité devrait, à terme, contribuer à allonger la durée de vie des appareils électroniques, les consommateurs, eux, devront toutefois s'armer de patience. En cause, notamment : une publication tardive de l'arrêté fixant les conditions d'affichage et les modalités de calcul du nouvel indice, paru le 29 décembre dernier.

En pratique, le déploiement du nouveau système de notation devrait donc se faire de manière très progressive et concerner, dans un premier temps, les produits récemment mis sur le marché.



## LE MINIMUM GARANTI INCHANGÉ EN 2021

**Le minimum garanti reste fixé à 3,65 € au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

Le minimum garanti intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, son montant reste inchangé et s'établit donc à 3,65 €.

L'avantage nourriture dans ces secteurs est évalué à 7,30 € par journée ou à 3,65 € pour un repas.

---

## LE SMIC FIXÉ A 10,25 € EN 2021

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le taux horaire brut du Smic passe de 10,15 € à 10,25 €.**

En 2021, le Smic augmente d'environ 1 %. Une hausse qui est donc limitée à la revalorisation légale sans « coup de pouce » gouvernemental.

Son taux horaire brut s'établit donc à 10,25 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, contre 10,15 € en 2020.

Quant au Smic mensuel brut, il progresse de 15,16 € en passant de 1 539,42 € en 2020 à 1 554,58 € en 2021, pour une durée de travail de 35 heures par semaine.

**Précision :** *le montant brut du Smic mensuel est calculé selon la formule suivante :*

$$10,25 \times 35 \times 52/12 = 1 554,58 \text{ €}.$$

---

## BREXIT : QUE FAIRE DES ACTIONS BRITANNIQUES LOGÉES AU SEIN D'UN PEA ?

**Les pouvoirs publics viennent de prendre des mesures transitoires permettant d'organiser une sortie progressive des titres britanniques des portefeuilles français.**

Pour investir sur les marchés financiers, le Plan d'épargne en actions (PEA) et le PEA-PME (dédié aux titres des PME et des ETI) sont des supports incontournables. Ils permettent de détenir des titres de société ayant leur siège social dans un État membre de l'UE (ou de l'EEE) ou des parts d'organismes de placement collectif détenant au moins 75 % de leurs actifs investis dans des titres de sociétés établies dans un État membre de l'UE (ou de l'EEE). Mais à l'heure où le Royaume-Uni s'apprête à quitter l'Union européenne, la question de l'éligibilité des valeurs britanniques au sein des PEA peut se poser. Une question à laquelle les pouvoirs publics ont apporté une réponse via une ordonnance datant du 16 décembre 2020. Cette dernière vient préciser que les titres acquis avant le 31 décembre 2020 reste éligible aux PEA et PEA-PME pour une période qui sera fixée par arrêté du ministre de l'Économie qui ne peut excéder 2 ans. Il en va de même pour les titres britanniques acquis par des OPC de droit européen éligibles au PEA à la date de publication de l'ordonnance ainsi que pour les parts d'OPC britanniques. À noter également que le maintien de l'éligibilité aux PEA et PEA-PME s'applique également aux fonds communs de placement spécifiques (FCPR, FCPI et FIP). Ces derniers pourront acquérir des titres britanniques après le 31 décembre 2020 si cette transaction était prévue dans le cadre d'un pacte d'actionnaires ou par un accord conclu précédemment.

---

## LE TAUX DE L'INTÉRÊT LÉgal POUR LE PREMIER SEMESTRE 2021

**Au 1<sup>er</sup> semestre 2021, le taux de l'intérêt légal s'établit à 0,79 % pour les créances dues aux professionnels.**

Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

→ 3,14 % pour les créances dues aux particuliers (3,11 % au 2<sup>e</sup> semestre 2020) ;



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

→ 0,79 % pour les créances dues aux professionnels (0,84 % au 2<sup>e</sup> semestre 2020).

**Rappel** : depuis quelques années, deux taux de l'intérêt légal coexistent : l'un pour les créances dues à des particuliers (plus précisément à des personnes physiques qui n'agissent pas pour des besoins professionnels), l'autre pour les créances dues à des professionnels. En outre, ces taux sont désormais actualisés chaque semestre, et non plus chaque année.

Ce taux sert à calculer, en l'absence de stipulations conventionnelles, les intérêts de retard dus en cas d'impayé par un débiteur après qu'il a été mis en demeure.

Il sert aussi à déterminer le taux minimal des pénalités applicables entre professionnels en cas de retard de paiement d'une facture. Ce dernier taux, qui doit être mentionné dans les conditions générales de vente, ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit à 2,37 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

---

## LA COTISATION AGS EST MAINTENUE AU MÊME TAUX EN 2021

**Le taux de la cotisation AGS reste fixé à 0,15 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, son taux s'établit à 0,15 %.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 9 décembre dernier, que le taux de cotisation sera maintenu à 0,15 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Rappel** : la cotisation AGS est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 13 712 € par mois en 2021.

---

## QUELLE GRATIFICATION POUR LES STAGIAIRES EN 2021 ?

**Les stagiaires ont droit à une gratification minimale horaire de 3,90 € en 2021.**

L'entreprise doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non.

Cette gratification minimale correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Comme ce plafond reste fixé à 26 € en 2021, le montant minimal de la gratification est inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et s'élève donc à 3,90 € de l'heure.

Son montant mensuel est calculé en multipliant 3,90 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours d'un mois civil.

**Exemple** : la gratification minimale s'établit à 546 € pour un mois civil au cours duquel le stagiaire a effectué 140 heures de stage. Cette somme est calculée ainsi :  $3,90 \times 140 = 546$  €.

Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas le montant de cette gratification minimale ne sont pas considérées comme des rémunérations et ne sont donc pas soumises à cotisations et contributions sociales.

**À noter** : si la gratification accordée au stagiaire est supérieure au montant minimal de 3,90 € de l'heure, la différence entre le montant effectivement versé et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.

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

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2021) ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.

(2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.

(3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.

(4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.

(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.