

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



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

**JUILLET/AOÛT
2021 N° 656**



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 3 et 4



SOCIAL

Pages 5 à 9

Prolongation pour l'exonération et l'aide au paiement des cotisations

Sortie de crise sanitaire : quels impacts sur le droit du travail ?

Contrat de travail et entraide familiale

Évolution de l'activité partielle à compter de juin 2021

Le registre des accidents du travail bénins



FISCALITÉ

Pages 9 à 13

L'exonération des plus-values lors du départ à la retraite de l'exploitant

Report en arrière des déficits : assouplissement exceptionnel... mais temporaire

Dépenses professionnelles déductibles : il faut les justifier !

Récupération de la TVA sur les cadeaux d'affaires : un nouveau seuil à compter de 2021 !



JURIDIQUE

Pages 13 à 16

Réunion des AG et des organes des sociétés :
les règles dérogatoires à nouveau prorogées !

Aide « coûts fixes » aux entreprises : évolution du dispositif

Le remboursement d'un prêt par un seul des partenaires de PACS relève de l'aide matérielle

Assurance-emprunteur : vers un renforcement du droit à l'oubli ?

EN BREF

Pages 17 à 20



AGENDA

Pages 21 à 23

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 656 Juillet / Août 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 : juillet 2021

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

CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET HEURES COMPLÉMENTAIRES

Nous envisageons de recruter un salarié en contrat de travail à temps partiel. Pourrions-nous, le cas échéant, lui demander de réaliser des heures complémentaires ?

Oui, mais à condition que son contrat de travail fixe les limites dans lesquelles de telles heures pourront être effectuées. À ce titre, sachez que le nombre d'heures complémentaires accomplies par votre salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne devra pas excéder le 10^e de la durée de travail prévue dans son contrat ou le 1/3 de cette durée si un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche le prévoit.

Et attention, veillez à ce que les heures complémentaires accomplies n'aient pas pour effet de porter la durée de travail de votre salarié au niveau de la durée légale (35 heures) ou conventionnelle de travail. Et ce, même pour une période limitée (un mois, par exemple). Car sinon votre salarié pourrait demander en justice la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, ainsi que des rappels de salaire pour la période postérieure au premier passage à temps plein.

DURÉE DU PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION D'UN SALARIÉ

Un de mes salariés m'a indiqué qu'il souhaitait démissionner. Quelle est la durée du préavis applicable dans cette situation ?

La durée du préavis applicable dans le cadre de la démission d'un salarié n'est pas prévue par le Code du travail, sauf pour certaines professions comme les journalistes et les assistants maternels.

Il vous faut donc consulter votre convention collective. Sachant que la durée de ce préavis peut varier d'une semaine à 3 mois selon l'ancienneté de votre salarié et sa catégorie professionnelle (ouvrier, employé, cadre...).

Les usages pratiqués dans votre localité ou dans votre profession peuvent également prévoir une durée de préavis en cas de démission, mais elle ne s'applique alors qu'en l'absence de disposition conventionnelle.

À savoir : si le contrat de travail de votre salarié prévoit une durée de préavis de démission différente de celle prévue dans la convention collective ou par les usages, c'est la durée la plus courte qui s'applique.

RÉCUPÉRATION DE LA TVA SUITE À UNE FACTURE IMPAYÉE

Un de mes clients a payé une facture avec un chèque volé. Comment mon entreprise peut-elle récupérer la TVA déjà reversée à l'État sur cette opération ?

Vous devez d'abord être en mesure d'établir que vous avez été réglé au moyen d'un chèque volé (par un dépôt de plainte, par exemple), ce qui démontrera que votre créance est devenue définitivement irrécouvrable. Ensuite, vous devez envoyer à votre client un duplicata de la facture initiale, avec la mention : « Facture demeurée impayée pour la somme de ... € (prix net) et pour la somme de ... € (TVA correspondante) qui ne peut faire l'objet d'une déduction (art. 272 du Code général des impôts) ». Vous pourrez alors récupérer la taxe par imputation sur une prochaine déclaration de TVA ou, à défaut, par voie de remboursement sur votre demande.



EXCLUSION D'UN ADHÉRENT D'UNE ASSOCIATION POUR DÉFAUT DE PAIEMENT DE SA COTISATION

Malgré nos multiples relances, certains de nos adhérents n'ont toujours pas acquitté leur cotisation. Pouvons-nous les exclure de l'association ?

Oui. Mais pour ce faire, vous devez engager, à l'encontre de l'(des) intéressé(s), la procédure disciplinaire pour faute, constituée par le défaut de paiement de la cotisation. Cette procédure, en principe prévue par les statuts de votre association, pourra conduire à une décision d'exclusion. Décision qui devra être notifiée à (aux) l'intéressé(s).

Toutefois, lorsque les statuts prévoient que le défaut de versement de la cotisation par un de ses membres équivaut à sa démission présumée, il suffit que l'instance compétente de l'association prononce la radiation de ce dernier et lui notifie cette décision. Pas besoin de suivre la procédure d'exclusion dans ce cas.

Et si les statuts ne prévoient rien en la matière, il faut alors enclencher une procédure disciplinaire d'exclusion pour motif grave. Et là encore, notifier la décision d'exclusion à (aux) l'intéressé(s).

SANCTIONS ENCOURUES EN CAS D'INTRUSION DANS UNE EXPLOITATION AGRICOLE

J'ai lu quelque part qu'une loi allait prochainement alourdir les sanctions encourues en cas d'intrusion illégale dans une exploitation agricole. Cette loi est-elle désormais en vigueur ?

Vous faites allusion à la loi pour une sécurité globale préservant les libertés, dite « loi sécurité globale », dont un article (en l'occurrence l'article 2, paragraphe 1) prévoyait, en effet, de porter de 1 à 3 ans d'emprisonnement et de 15 000 à 45 000 € d'amende la sanction encourue par une personne qui s'introduit illégalement dans une exploitation agricole.

Cette loi a été publiée au Journal officiel le 26 mai dernier. Mais l'article en question a été censuré par le Conseil constitutionnel car il ne présentait pas de lien avec la proposition de loi initiale, ce qui est contraire à la constitution. Le conseil constitutionnel n'a toutefois pas préjugé de la conformité de cet article. Ce qui laisse au gouvernement la faculté d'intégrer les mesures qu'il prévoyait dans une nouvelle loi.

En attendant, les sanctions en la matière restent donc inchangées.

TRANSFERT DE L'ÉPARGNE RETRAITE SUR UN PER INDIVIDUEL

Je bénéficie d'un Perco (Plan d'épargne pour la retraite collective) dans l'entreprise où je travaille. Est-il possible de transférer les sommes qui y sont épargnées sur un PER individuel ?

La loi Pacte vous permet de transférer l'épargne investie sur un Perco (ou sur le nouveau PER Entreprise Collectif dit PERCOL) vers un PER individuel tous les 3 ans.

Un tel transfert vous permettra de reprendre la main sur votre épargne et d'accéder à des gammes de supports d'investissement plus étendues : les fonds en euros pour sécuriser votre épargne et les supports en unités de compte pour aller chercher, sur le long terme, de la performance sur les marchés financiers en contrepartie de l'acceptation d'un risque de perte en capital.

Prolongation pour l'exonération et l'aide au paiement des cotisations

Les employeurs les plus impactés par la crise sanitaire peuvent encore bénéficier de l'exonération et de l'aide au paiement des cotisations sociales pour les mois de mars et d'avril 2021.

Pour aider les employeurs à faire face à la crise économique liée au Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré une exonération et une aide au paiement des cotisations sociales dues sur les rémunérations versées aux salariés. Des dispositifs qui viennent d'être prolongés et qui s'appliquent aux périodes d'emploi allant jusqu'au 30 avril 2021.

Quelles sont les aides accordées ?

Les employeurs les plus impactés par la crise économique peuvent bénéficier :

- d'une exonération de cotisations sociales patronales (hors cotisations de retraite complémentaire) ;
- d'une aide au paiement des cotisations sociales (patronales et salariales) restant dues, à hauteur de 20 % des rémunérations versées aux salariés.

À quelles conditions ?

Peuvent prétendre à l'exonération et à l'aide au paiement des cotisations sociales les employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité relève d'un des secteurs les plus impactés par la crise ou d'un secteur connexe (annexes 1 et 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020, en vigueur au 1^{er} janvier 2021). Et à condition qu'ils aient subi, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable :

- une interdiction d'accueil du public ;
- ou une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente ou par rapport à leur chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019.

Précision : la condition de baisse de chiffre d'affaires en 2021 peut être appréciée par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année 2019 (au lieu de 2020), lorsque c'est plus favorable pour l'entreprise.

Sont également concernés par ces dispositifs les employeurs de moins de 50 salariés dont l'activité ne relève ni d'un secteur protégé, ni d'un secteur connexe et qui ont fait l'objet d'une mesure d'interdiction d'accueillir du public.

Sortie de crise sanitaire : quels impacts sur le droit du travail ?

Les pouvoirs publics prolongent jusqu'au 30 septembre 2021 les mesures dérogatoires en droit du travail prises pour accompagner les entreprises dans la gestion de la crise sanitaire.

Pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, les pouvoirs publics ont provisoirement assoupli certaines

règles applicables en droit du travail. Sont concernés, en particulier, la prise de congés payés, le recours au travail temporaire et les réunions du comité social et économique (CSE). Un assouplissement qui reste de mise jusqu'au 30 septembre prochain ainsi que le prévoit la loi de gestion de sortie de la crise sanitaire récemment publiée.



Congés payés et jours de repos

À condition d'y être autorisé par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche, l'employeur peut, jusqu'au 30 septembre 2021, imposer à ses salariés la prise de congés payés acquis ou modifier les dates des congés payés déjà posés. Et ce, dans la limite de 8 jours ouvrables. L'employeur doit alors prévenir le salarié conformément au délai prévu dans l'accord collectif, délai qui ne peut être inférieur à un jour franc.

À noter : l'accord peut également permettre à l'employeur de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié et de refuser aux conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise la faculté de prendre un congé simultané.

Sans accord cette fois, l'employeur peut, si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, imposer ou modifier la prise de jours de repos de ses salariés (jours de RTT, jours de repos prévus par une convention de forfait en heures ou en jours...). Mais dans la limite de 10 jours de repos seulement et avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Précision : l'employeur peut aussi demander à ses salariés d'utiliser les droits affectés sur leur compte épargne-temps en posant des jours de repos. Les dates de ces jours de repos pouvant être fixées par l'employeur.

CDD et intérim

Là encore, jusqu'au 30 septembre 2021, les employeurs peuvent, par le biais d'un accord d'entreprise, déroger à certaines règles applicables aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats de mission (intérim). Ainsi, l'accord conclu peut fixer :

- le nombre maximal de renouvellements de ces

contrats ;

- les modalités de calcul du délai de carence à respecter entre deux contrats ;
- les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

À savoir : 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 branche et par les accords professionnels habituellement applicables en la matière.

Réunions du CSE

Est également reconduite, jusqu'au 30 septembre 2021, la possibilité de réunir les membres du CSE en visioconférence, en conférence téléphonique ou via une messagerie instantanée (lorsqu'il est impossible de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou bien lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit).

Mais attention, **les membres du CSE peuvent refuser de se réunir à distance.** Ce refus est valable dès lors qu'il est exprimé par la majorité des membres élus du CSE, que l'employeur en a connaissance au moins 24h avant le début de la réunion et que celle-ci porte sur une procédure de licenciement collectif pour motif économique, sur la mise en œuvre d'un accord de performance collective ou d'un accord de rupture conventionnelle collective ou sur l'activité partielle de longue durée.

En complément : certains examens et visites médicaux qui doivent normalement se dérouler avant le 30 septembre 2021 peuvent être reportés d'un an maximum. Sont concernés, notamment, les visites d'information et de prévention initiales ou périodiques (sauf pour les salariés soumis à un suivi médical adapté, comme les travailleurs handicapés). Et il appartient au médecin du travail de décider du report des visites et examens des salariés.



Contrat de travail et entraide familiale

Un salarié ne peut pas poursuivre la même activité au-delà des heures prévues dans son contrat de travail au titre de l'entraide familiale. Et ce, même si cette activité est poursuivie de façon bénévole...

Couramment pratiquée dans les petits commerces, l'entraide familiale consiste en une assistance occasionnelle, spontanée et non rémunérée intervenant en dehors de tout lien de subordination. Une pratique qui ne s'associe pas au salariat, comme en témoigne une décision récente de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un boulanger avait conclu avec son épouse un contrat de travail prévoyant la réalisation de 30 heures par semaine. Lors d'un contrôle, l'Urssaf avait toutefois constaté que son épouse avait travaillé 56 heures par semaine (du lundi au dimanche, de 6h à 14h). Or, ces « heures supplémentaires » n'avaient pas été déclarées ni donné lieu au paiement de cotisations sociales. Aussi, l'Urssaf

avait-elle constaté une situation de travail dissimulée. Mais l'affaire n'en était pas restée là ! Invoquant l'entraide familiale pour les heures accomplies au-delà de celles prévues dans le contrat de travail, le boulanger avait saisi la justice. Et la Cour d'appel d'Aix-en-Provence lui avait donné raison, estimant que la salariée avait accompli des heures extra-contractuelles non rémunérées et en qualité d'épouse, liée par une communauté de vie et d'intérêt avec son mari, pour la bonne marche de l'entreprise familiale.

Moins clémente que la Cour d'appel, la Cour de cassation a indiqué que le statut de salarié, qui place l'intéressé dans un lien de subordination vis-à-vis de son employeur, exclut la poursuite de la même activité au-delà des heures contractuellement prévues au titre de l'entraide familiale et sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux. Et ce, même si l'activité est poursuivie de manière bénévole. À bon entendre...

Évolution de l'activité partielle à compter de juin 2021

Les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont progressivement revus à la baisse dans le cadre de la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Dans l'optique d'une reprise générale de l'activité économique, le dispositif d'activité partielle renforcé

devrait prochainement laisser place au dispositif de droit commun, moins généreux. Toutefois, cette sortie du dispositif renforcé s'effectuera de manière progressive, en particulier pour les entreprises encore fortement impactées par la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19. Explications.

Une baisse progressive de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Pour chaque heure non travaillée, l'employeur doit verser aux salariés placés en activité partielle une indemnité minimale correspondant à un pourcentage de leur rémunération horaire brute. Ce taux, qui est actuellement fixé à 70 %, sera abaissé à **60 % pour tous les employeurs d'ici**

au 1^{er} novembre 2021.

De leur côté, les employeurs perçoivent de l'État, pour chaque heure non travaillée, une allocation leur remboursant tout ou partie de l'indemnité d'activité partielle réglée à leurs salariés. Le taux de cette allocation, qui varie aujourd'hui en fonction de l'activité

de l'entreprise, sera abaissé progressivement, d'ici le 1^{er} novembre 2021 et pour tous les employeurs, à **36 % de la rémunération brute du salarié.**

Le tableau suivant présente, pour les prochains mois, les taux de l'indemnité due aux salariés et de l'allocation perçue par l'employeur.

Taux des indemnité et allocation d'activité partielle à compter de juin 2021			
Entreprise	Mois	Indemnité d'activité partielle*	Allocation d'activité partielle*
Entreprises relevant d'un secteur protégé ou connexe (1)	Juin	70 %	70 %
	Juillet		60 %
	AOÛT		52 %
	À partir de septembre		36 %
Entreprises relevant d'un secteur protégé ou connexe qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires (2) et entreprises soumises à des restrictions spécifiques (3)	Juin, juillet, août, septembre, octobre	70 %	70 %
	À partir de novembre	60 %	36 %
Autres entreprises	Juin	70 %	52 %
	À partir de juillet	60 %	36 %

* En pourcentage de la rémunération horaire brute du salarié prise en compte dans la limite de 4,5 fois le Smic, soit de 46,13 € en 2021.

- Secteurs protégés : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel ; secteurs connexes ayant subi une baisse de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de 2019 ou au CA mensuel moyen de 2019 ramené sur 2 mois (cf. annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, à jour au 30 avril 2021).
- Entreprises relevant d'un secteur protégé ou connexe qui subissent, durant le mois où leurs salariés sont placés en activité partielle, une baisse de CA d'au moins 80 % par rapport, au choix de l'employeur, au même mois de 2019, au même mois de 2020 ou au CA mensuel moyen de 2019. Cette baisse de CA peut aussi être appréciée en comparant le CA réalisé au cours des 6 mois précédents et le CA de la même période de 2019.
- Employeurs dont l'activité, qui implique l'accueil du public, doit être interrompue, partiellement ou totalement, en raison de l'épidémie de Covid-19 (hors fermetures volontaires) ; établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une baisse de CA d'au moins 60 % par rapport au mois précédant la mise en place de ces restrictions ou au même mois de 2019 ; établissements situés dans une zone de chalandise d'une station de ski qui mettent à disposition des biens et des services et qui subissent, pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques, une baisse de CA d'au moins 50 % par rapport au mois précédent cette fermeture ou au même mois de 2019.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Le registre des accidents du travail bénins

L'employeur qui souhaite disposer d'un registre des accidents du travail bénins n'a plus à obtenir l'autorisation préalable de la Carsat (ou de la MSA). Une simple déclaration suffit !

Lorsqu'un accident du travail se produit au sein de l'entreprise, l'employeur a l'obligation de le déclarer, dans les 48h où il en a connaissance, auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (ou de la Mutualité sociale agricole). Toutefois, si cet accident ne génère ni soins ni arrêt de travail, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer cette déclaration. Il peut, à la place, consigner l'accident dans le registre dit « des accidents bénins ».

Mais auparavant, pour tenir un tel registre, l'employeur devait obtenir l'autorisation préalable de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA). Depuis le 1^{er} mai 2021, il doit simplement informer cet organisme, sans délai et par tout moyen permettant de dater cette information, de la tenue du registre.

Conditions : sont autorisés à tenir un registre des accidents bénins les employeurs qui disposent

de la présence permanente d'un médecin, d'un pharmacien, d'un infirmier diplômé d'État ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise et détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'Institut national de recherche et de sécurité ou par les Carsat. Et à condition, également, que l'entreprise soit dotée d'un poste de secours d'urgence et, lorsqu'elle compte au moins 11 salariés, d'un comité social et économique.

L'employeur doit conserver le registre des accidents bénins au sein de l'entreprise, pour chaque année civile, sur le support de son choix (papier ou numérique) et durant un délai de 5 ans. Quant aux mentions qui doivent y figurer, elles sont inchangées, à savoir le nom de la victime, la date et le lieu de l'accident, les circonstances dans lesquelles il s'est produit, la nature et le siège des lésions assortis du visa du donneur de soins, etc.

Attention : le registre doit être tenu à la disposition, notamment, des agents de contrôle de la Carsat (ou de la MSA) et de l'inspecteur du travail.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

L'exonération des plus-values lors du départ à la retraite de l'exploitant

Les plus-values professionnelles réalisées à l'occasion de la vente d'une entreprise individuelle pour départ à la retraite peuvent béné-

ficier, sous certaines conditions, d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Conditions d'exonération

Pour bénéficier de l'exonération, plusieurs conditions tenant à l'entreprise, à la qualité du cédant et aux éléments cédés doivent être satisfaites.

L'entreprise

Un exploitant qui cède son entreprise individuelle pour partir à la retraite peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération fiscale sur ses plus-values.

À savoir : le dispositif peut également s'appliquer à la cession de l'intégralité des droits ou parts d'une société de personnes relevant de l'impôt sur le revenu (SARL de famille, SNC, EARL ...) détenus par un associé exerçant son activité principale dans la société.

Pour cela, l'entreprise cédée doit répondre à la définition communautaire des PME, c'est-à-dire employer moins de 250 salariés, avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou un total de bilan inférieur à 43 M€. Et elle ne doit pas avoir son capital ou ses droits de vote détenus à 25 % ou plus par des entreprises ne remplissant pas les deux conditions précitées.

En outre, si l'activité de l'entreprise peut être de toute nature (commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole), elle doit, en revanche, avoir été exercée depuis au moins 5 ans à la date de la cession.

À noter : l'administration fiscale exige que l'activité déployée dans l'entreprise individuelle soit exercée à titre professionnel.

Le cédant

Le cédant doit cesser toute fonction dans l'entreprise cédée et faire valoir ses droits à retraite dans les 2 ans précédant ou suivant la cession. Sur ce point, la cessation des fonctions et le départ à la retraite peuvent intervenir indifféremment avant ou après la cession, mais le délai entre les deux événements ne doit pas, selon l'administration fiscale, excéder 24 mois.

Exemple : un commerçant qui cesse son activité le 1^{er} janvier 2021 et cède son exploitation

le 1^{er} juin 2021 doit partir à la retraite au plus tard le 31 décembre 2022.

Par ailleurs, le cédant ne doit pas contrôler l'entreprise cessionnaire, c'est-à-dire ne pas détenir plus de 50 % des droits de vote ou des droits dans les bénéfices sociaux de cette dernière. Une condition qui doit être satisfaite aussi bien au moment de la cession que dans les 3 ans qui suivent sa réalisation.

Précision : pour apprécier ce seuil, il est tenu compte des droits détenus directement par le cédant et également de ceux détenus indirectement. Les droits détenus par les membres du cercle familial n'étant, en revanche, pas retenus.

Les éléments cédés

Il doit s'agir d'une **cession à titre onéreux**, c'est-à-dire, dans la majorité des cas, d'une vente, à l'exclusion donc des donations et successions. Et la cession de l'entreprise individuelle doit, en principe, porter sur l'ensemble des éléments affectés à l'activité professionnelle. Toutefois, les immeubles et les marques nécessaires à l'exploitation peuvent être conservés par le cédant si l'acquéreur s'en voit garantir l'usage de manière pérenne. De même, l'administration fiscale admet que le passif et/ou la trésorerie, ainsi que les stocks, ne soient pas cédés avec l'exploitation.

Modalités pratiques

L'exonération s'applique sur option de l'entrepreneur individuel et concerne l'impôt sur le revenu mais pas les prélèvements sociaux.

Exercice d'une option

Pour que l'exonération s'applique, l'entrepreneur doit en faire la demande expresse lors du dépôt de la déclaration de cessation d'activité avec un document signé, établi sur papier libre, indiquant nécessairement :

○ l'option pour l'exonération des plus-values sur le fondement de l'article 151 septies A du Code général des impôts ;



- la date de la cession de l'entreprise ;
- son engagement de produire auprès de l'administration fiscale le document attestant de sa date d'entrée en jouissance des droits qu'il a acquis dans le régime de base obligatoire de l'assurance-vieillesse auprès duquel il est affilié à raison de l'activité professionnelle cédée lorsqu'il ne dispose pas de ce document au moment du dépôt de la déclaration de cessation.

Étendue de l'exonération

La totalité des plus-values, à court terme ou à long terme, est exonérée d'impôt sur le revenu, quel que

soit leur montant, mais reste soumise aux prélèvements sociaux. Seules les plus-values immobilières sont exclues du dispositif d'exonération, mais elles peuvent bénéficier d'un autre dispositif, à savoir un abattement en fonction de leur durée de détention. Cet abattement s'applique sur les plus-values immobilières à long terme, et est égal à 10 % par année de détention au-delà de la 5^e année. La plus-value immobilière à long terme est donc exonérée en totalité après 15 ans de détention.

Précision : ce dispositif peut se cumuler avec les régimes d'exonération des plus-values réservés aux très petites entreprises ou celui applicable aux PME en fonction de la valeur des éléments cédés.

Report en arrière des déficits : assouplissement exceptionnel... mais temporaire

Le projet de loi de finances rectificative pour 2021 prévoit d'élargir temporairement la possibilité pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés de reporter en arrière leur déficit afin de les aider à renforcer leurs fonds propres.

Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui dégagent un déficit fiscal à la clôture d'un exercice peuvent, en principe, opter pour son imputation sur le bénéfice de l'exercice précédent, dans la limite du montant le plus faible entre ce bénéfice et 1 M€. Elles disposent alors d'une créance de report en arrière du déficit, dite créance de « carry-back », correspondant à l'excédent d'impôt antérieurement versé.

À noter : cette imputation ne peut pas s'effectuer sur un bénéfice exonéré, un bénéfice distribué ou un bénéfice ayant donné lieu à un impôt payé au moyen de crédits d'impôt.

Afin d'améliorer la situation financière des entreprises touchées par la crise sanitaire du Covid-19, le projet de loi de finances rectificative pour 2021 prévoit d'assouplir les règles du carry-back pour le déficit constaté au titre du premier exercice déficitaire clos à

compter du 30 juin 2020 et jusqu'au 30 juin 2021. Les entreprises pourraient ainsi, sur option, **reporter en arrière ce déficit sur les bénéfices déclarés au titre des 3 exercices précédents**. Et ce, sans qu'aucune limite de montant soit exigée.

Précision : seraient donc concernés les exercices 2019, 2018 et 2017 pour une entreprise clôturant ses exercices avec l'année civile.

En pratique, l'option pour ce report pourrait être exercée **jusqu'au 30 septembre 2021**.

La créance de report en arrière serait égale au produit du déficit reporté en arrière par le taux de l'impôt sur les sociétés applicable au titre des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022, à savoir 25 % (ou 15 % si l'entreprise dégage un CA < 10 M€).

Comme habituellement, cette créance de carry-back pourrait servir à payer l'impôt sur les sociétés dû au titre des 5 exercices suivants, la fraction de la créance non utilisée à cette issue étant alors remboursée à l'entreprise.

Ce projet de loi sera prochainement en discussion devant le Parlement. À suivre...

Dépenses professionnelles déductibles : il faut les justifier !

En matière de bénéficiaires non commerciaux, les juges ont rappelé qu'un professionnel libéral qui a déduit certaines sommes de son résultat imposable doit pouvoir établir qu'elles constituent des dépenses nécessitées par l'exercice de sa profession.

Dans une affaire récente, un notaire, qui exerçait sa profession à titre individuel, avait fait l'objet d'une vérification de comptabilité à la suite de laquelle l'administration fiscale avait refusé la déduction de frais de représentation de son résultat imposable au motif qu'ils constituaient des dépenses personnelles.

À défaut pour le notaire d'établir que les sommes qu'il avait déduites constituaient des dépenses nécessitées par l'exercice de sa profession, les juges ont validé le redressement fiscal. En effet, en matière de bénéficiaires non commerciaux, pour être

admissibles en déduction, les dépenses professionnelles doivent pouvoir être justifiées par le contribuable. Il revient donc à ce dernier d'apporter la preuve de la réalité et du paiement de ces dépenses.

Précision : dans cette affaire, l'administration fiscale avait remis en cause le caractère professionnel de certaines dépenses relatives, notamment, à des frais de restauration, d'hôtellerie, de parking et d'autoroute au motif qu'elles avaient été engagées, souvent dans le sud de la France, les vendredis, samedis et dimanches ainsi que pendant les congés scolaires, et qu'elles concernaient deux ou trois personnes. Selon les juges, le notaire, qui produisait seulement un tableau mettant en correspondance, la date, le lieu et l'affaire professionnelle traitée, ne justifiait pas que ces dépenses étaient nécessitées par l'exercice de sa profession.

Récupération de la TVA sur les cadeaux d'affaires : un nouveau seuil à compter de 2021 !

Les entreprises qui offrent des cadeaux à leurs clients ou à leurs salariés peuvent déduire la TVA qui s'y rapporte dès lors que leur valeur unitaire n'excède pas un certain seuil. Seuil qui fait l'objet d'une revalorisation à compter de 2021.

Les entreprises sont susceptibles d'offrir, en particulier à l'occasion des fêtes de fin d'année, des cadeaux à leurs clients et à leurs salariés.

Quel que soit le bénéficiaire, la TVA supportée sur les cadeaux n'est normalement pas déductible, même si l'opération est réalisée dans l'intérêt de l'entreprise. Cependant, par exception, cette déduction est admise s'il s'agit de biens de très faible valeur. **Tel est le cas des cadeaux offerts à compter du 1^{er} janvier**

2021 dont le prix d'achat ou de revient unitaire n'excède pas 73 € TTC par an et par bénéficiaire. Un montant qui a été récemment annoncé par l'administration fiscale et qui devrait prochainement être confirmé par arrêté.

Rappel : cette limite était précédemment fixée à 69 €. Elle fait l'objet d'une réévaluation tous les 5 ans.

Et attention car l'administration fiscale inclut dans cette valeur les frais de distribution à la charge de l'entreprise (frais d'emballage, frais de port...).

Précision : si, au cours d'une même année, l'entreprise offre plusieurs cadeaux à une même personne, c'est la valeur totale de ces biens qui ne doit pas excéder 73 €.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Par ailleurs, en matière de bénéfices professionnels, lorsque le montant global des cadeaux d'affaires excède 3 000 € sur l'exercice, l'entreprise doit les mentionner sur le relevé des frais généraux, sous peine d'une amende, sauf lorsqu'il s'agit de biens de faible valeur conçus spécialement pour la publicité. La valeur unitaire de ces cadeaux est égale-

ment portée de 69 € à 73 € TTC par bénéficiaire à compter du 1^{er} janvier 2021.

En pratique : les entreprises individuelles doivent renseigner un cadre spécial de l'annexe 2031 bis à leur déclaration de résultats. Quant aux sociétés, elles doivent joindre le relevé détaillé n° 2067 à la déclaration de résultats.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Réunion des AG et des organes des sociétés : les règles dérogatoires à nouveau prorogées !

Les mesures dérogatoires, qui avaient été prises pour faciliter la tenue des réunions des assemblées générales de société et de leurs organes dirigeants pendant la crise sanitaire, sont prorogées jusqu'au 30 septembre 2021.

Les règles relatives à la tenue des réunions des assemblées générales et des organes d'administration, de surveillance et de direction des sociétés, qui avaient été assouplies au début de la crise sanitaire du Covid-19 pour leur permettre d'assurer la continuité de leur fonctionnement, sont une nouvelle fois prorogées, **cette fois jusqu'au 30 septembre 2021.**

Tenue des assemblées générales et des réunions des organes collégiaux

Ainsi, il avait été notamment prévu qu'à titre exceptionnel, pendant cette période de crise, les assemblées générales (AG) et les réunions des organes collégiaux d'administration, de surveillance et de direction des sociétés puissent avoir lieu à huis clos.

Précision : une assemblée peut se tenir lieu à huis clos si, à la date de la convocation ou à celle de sa réunion, une mesure administrative limitant les déplacements ou les rassemblements fait obstacle à la présence physique à l'assemblée de ses membres.

En outre, que l'AG se tienne à huis clos ou en présentiel, les associés avaient été autorisés à délibérer en visioconférence ou par conférence téléphonique alors même que ce n'était pas prévu par les statuts ou qu'une clause des statuts l'interdisait.

Ces mesures d'assouplissement, qui devaient d'abord prendre fin le 30 novembre dernier, ont été prorogées une première fois jusqu'au 1^{er} avril 2021, puis une deuxième jusqu'au 31 juillet 2021. Elles viennent d'être prorogées à nouveau jusqu'au 30 septembre 2021. Plus précisément, elles s'appliqueront aux assemblées et aux réunions des organes collégiaux des sociétés qui se tiendront jusqu'au 30 septembre 2021.

Rappelons que pendant cette période, le recours au vote par correspondance est facilité pour les asso-

ciés qui ne peuvent pas participer à l'assemblée. En effet, l'organe compétent pour convoquer l'assemblée (selon les cas, le gérant, le président, le conseil d'administration ou encore le directoire) peut décider que les associés puissent voter par correspondance alors même qu'aucune clause des statuts ne le prévoit ou qu'une clause l'interdise. Et cette faculté est désormais ouverte à toutes les sociétés, y compris à celles pour lesquelles la loi ne prévoit pas déjà la possibilité de voter par correspondance (par exemple, les SARL).

Précision : le vote par correspondance est même de droit et n'est donc pas subordonné à une décision de l'organe compétent pour convoquer l'assemblée lorsque la loi ou les statuts prévoient déjà que les associés puissent voter par correspondance indépendamment de toute décision de cet organe.

Consultation écrite des associés et des membres des organes collégiaux

Par ailleurs, pendant la crise sanitaire du printemps 2020, le recours à la consultation écrite des associés avait été rendu exceptionnellement possible même en l'absence de clause des statuts le permettant ou même si une clause l'interdisait. Cette mesure est également prorogée jusqu'au 30 septembre 2021.

Rappel : la consultation écrite est devenue possible dans toutes les sociétés, à l'exception des sociétés cotées, et non plus seulement dans celles pour lesquelles ce mode alternatif de prise de décision était autorisé par la loi. Elle est donc devenue possible dans les sociétés anonymes (non cotées).

Le recours à la consultation écrite pour les décisions des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction est également prorogé jusqu'au 30 septembre 2021.

Aide « coûts fixes » aux entreprises : évolution du dispositif

Le dispositif de soutien instauré pour compenser les charges fixes des entreprises est plus largement ouvert et ses conditions d'attribution sont assouplies.

Instaurée il y a quelques mois en complément du fonds de solidarité, un dispositif d'aide, dite « coûts fixes », a vocation à **couvrir les charges supportées chaque mois par certaines entreprises qui ne parviennent pas à les absorber en raison de la baisse de leur activité due à la crise sanitaire.**

L'aide servie à ce titre s'élève à **70 %** du montant des charges fixes pour les entreprises de plus de 50 salariés et à **90 %** du montant de ces charges pour les entreprises de moins de 50 salariés. Elle est versée au titre du premier semestre 2021 et est plafonnée à 10 M€ pour ce semestre.

Rappelons que cette aide s'adresse aux entreprises

qui réalisent, en moyenne, plus de 1 million d'euros de chiffre d'affaires mensuel et qui :

- font l'objet d'une mesure d'interdiction d'accueil du public ;
- ou appartiennent à l'un des secteurs fortement impactés par la crise (secteurs S1) ou à l'un des secteurs connexes à ces derniers (secteurs S1 bis) ;
- ou exploitent un commerce dans une commune de montagne affectée par la fermeture des remontées mécaniques ou dans un centre commercial ayant fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public.

En outre, ces entreprises doivent percevoir le fonds de solidarité, avoir subi une perte de chiffre d'affaires **d'au moins 50 %** pendant la période de référence et enregistrer un excédent brut d'exploitation négatif pendant cette même période.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Peuvent également bénéficier de l'aide « coûts fixes », sans condition de chiffre d'affaires, les entreprises de plus petite taille qui ont des charges fixes très élevées et qui appartiennent à l'un des secteurs suivants : hôtels, restauration traditionnelle et résidences de tourisme des stations de montagne, salles de sport, salles de loisirs intérieurs, jardins zoologiques, établissements de thermalisme, parcs d'attractions et parcs à thèmes.

Ce dispositif vient de faire l'objet d'aménagements. Et il est élargi à de nouvelles entreprises.

Assouplissement des conditions d'éligibilité

Jusqu'alors, pour bénéficier de l'aide « coûts fixes », les entreprises devaient avoir subi une perte de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 50 % sur une période de deux mois, à savoir janvier-février, mars-avril et mai-juin. À compter de la deuxième période éligible, c'est-à-dire à compter du mois de mars 2021, elles peuvent bénéficier de l'aide dès lors qu'elles ont subi une perte de CA d'au moins 50 % au titre **d'un seul de ces deux mois** (par exemple, au titre du mois de mars seulement ou du mois d'avril seulement).

Cet assouplissement permet donc aux entreprises qui n'étaient pas éligibles à l'aide faute de remplir la condition de perte de CA sur les deux mois considérés d'en bénéficier au titre du mois durant lequel cette condition est remplie.

Élargissement des entreprises éligibles

Autre évolution, pour les entreprises ayant une activité saisonnière, notamment celles domiciliées dans une zone de montagne, l'aide « coûts fixes » peut leur être versée dès lors qu'elles enregistrent une perte de CA de 50 % **sur une période moyenne de 6 mois** (donc sur la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2021).

Et l'aide s'ouvre :

→ aux entreprises exerçant une activité de location

d'articles de loisirs et de sport ou de commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé lorsqu'au moins 50 % du CA est réalisé dans la vente au détail de skis et de chaussures de ski ;

→ aux discothèques et établissements similaires.

Création d'une aide « coûts fixes groupe »

L'aide « coûts fixes » devient ouverte aux groupes dont certaines filiales ont atteint le plafond d'éligibilité au fonds de solidarité (200 000 €) ou le plafond maximal d'aide d'État autorisée par la Commission européenne pour la période de la crise sanitaire (1,8 M€). À cette fin, un groupe pourra déposer une demande consolidée permettant à l'ensemble de ses filiales éligibles de bénéficier de l'aide « coûts fixes », dans la limite du plafond qui reste de 10 M€ au niveau du groupe.

Prolongation du délai pour demander l'aide

Enfin, le délai pour demander l'aide est prolongé. **Il est porté à 45 jours**, au lieu de 15 jours, à compter du versement de l'aide du fonds de solidarité au titre du 2^e mois de la période éligible considérée. Ainsi, l'aide au titre de la période mars-avril 2021 doit être déposée dans un délai de 45 jours après le versement de l'aide du fonds de solidarité au titre du mois d'avril 2021.

Sachant que les entreprises qui ont perçu le fonds de solidarité pour le mois de mars, mais pas pour le mois d'avril, doivent, quant à elles, déposer leur demande dans un délai de 45 jours à compter de l'expiration de la période éligible, donc au plus tard le 15 juin 2021.

Rappel : pour obtenir l'aide au titre de la période mars-avril 2021, les entreprises éligibles doivent déposer leur demande par voie dématérialisée via leur espace professionnel du site **www.impots.gouv.fr**. Le formulaire à remplir à cette fin a été mis en ligne le 7 mai dernier.



Le remboursement d'un prêt par un seul des partenaires de pacs relève de l'aide matérielle

Le partenaire de Pacs qui rembourse intégralement le prêt immobilier finançant la résidence principale du couple ne peut prétendre, en cas de séparation, à une créance en sa faveur.

Des concubins avaient acquis en indivision un bien immobilier constituant leur résidence principale. Pour financer cette acquisition, ils avaient souscrit deux prêts immobiliers. Dans la foulée, ils avaient également conclu un Pacte civil de solidarité (Pacs). Pacte qui avait été dissout près d'une dizaine d'années plus tard lors de leur séparation. Ensuite, l'un des deux ex-partenaires avait assigné l'autre en justice afin que le juge ordonne le partage judiciaire de l'indivision existant entre eux. Durant cette procédure, l'ex-partenaire avait demandé à ce qu'une créance soit constatée à son profit à raison du remboursement par ses soins de l'intégralité des échéances de prêt dues tant par lui que par la partenaire, et ce pour la période couverte par le Pacs.

Appelés à se prononcer sur ce litige, les juges de la cour d'appel avaient rejeté sa demande en considé-

rant que le paiement des échéances de prêts effectués par l'un des partenaires participait de l'exécution de l'aide matérielle entre partenaires. En effet, les revenus de la partenaire étaient notoirement insuffisants pour faire face à la moitié du règlement des échéances des emprunts immobiliers. Non satisfait de la décision rendue par les juges, l'ex-partenaire avait porté le litige devant la Cour de cassation.

Cette dernière a rendu une décision allant dans le même sens que celle de la cour d'appel. Elle a, en préambule, rappelé que les partenaires liés par un Pacte civil de solidarité s'engagent à une vie commune, ainsi qu'à une aide matérielle et une assistance réciproques. Si les partenaires n'en disposent autrement, l'aide matérielle est proportionnelle à leurs facultés respectives. En outre, la Cour de cassation a relevé que les paiements effectués par le partenaire l'avaient été en proportion de ses facultés contributives. Et ces règlements relatifs à l'acquisition du bien immobilier participaient de l'exécution de l'aide matérielle entre partenaires. De ce fait, il ne pouvait prétendre à une créance à ce titre.

Assurance-emprunteur : vers un renforcement du droit à l'oubli ?

Une proposition de loi vise à appliquer le droit à l'oubli à 5 ans pour toutes les personnes guéries d'un cancer.

Le dispositif du droit à l'oubli permet aux anciens malades atteints de certains cancers de ne plus avoir à mentionner leurs antécédents médicaux dans leur dossier lorsqu'ils souscrivent une assurance-emprunteur dans le cadre d'un prêt immobilier. Un dispositif qui leur facilite l'accès à l'emprunt en leur évitant d'avoir à subir une majoration de tarif d'assurance ou une exclusion de garantie.

Pour bénéficier de ce droit à l'oubli, le protocole thérapeutique de ces anciens malades doit **avoir pris fin depuis plus de 5 ans** pour les cancers

diagnostiqués avant l'âge de 21 ans et **depuis plus de 10 ans** pour les autres cas. Afin de mettre tous les anciens malades sur un pied d'égalité, une proposition de loi vise à appliquer le droit à l'oubli à 5 ans pour toutes les personnes guéries d'un cancer.

Bien que le cancer représente en France la première cause de décès chez l'homme et la deuxième chez la femme, les progrès de la science sont particulièrement encourageants : au bout de 5 ans de traitement, et sans rechute, les patients sont considérés comme guéris. Ainsi, 120 000 cas par an constituent des pathologies à très bon pronostic, avec plus de 80 % de survie à 5 ans, selon les chiffres de l'Institut national du cancer.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

RETRAITES : DES ERREURS DANS LE CALCUL DES PENSIONS

Selon la Cour des comptes, une prestation de retraite sur 6 attribuée en 2020 à d'anciens salariés est affectée d'une erreur financière.

Bénéficiez-vous d'une pension de retraite bien calculée ? C'est la question que les retraités sont en droit de se poser au regard du rapport récent rendu par la Cour des comptes. Dans ce rapport, la Cour a relevé qu'une prestation de retraite sur 6 attribuée en 2020 à d'anciens salariés est affectée d'une erreur financière (contre 1 sur 9 en 2016) et l'impact de ces erreurs atteint 1,9 % du montant des prestations nouvelles (contre 0,9 %). Résultats, ces erreurs cumulées auraient un impact non négligeable et représenteraient 1,6 milliard d'euros jusqu'au décès des pensionnés (105 millions d'euros sur l'exercice 2020).

La Cour des comptes a expliqué ce phénomène notamment par une insuffisance des contrôles intégrés à l'outil informatique de gestion des prestations, de l'absence d'automatisation de plusieurs étapes de leur calcul et de l'assistance limitée apportée aux agents par le système d'information. Le contexte de crise sanitaire n'ayant pas eu d'incidence notable sur cet état de fait.

Par ailleurs, l'institution de la rue Cambon a noté que les caisses de la branche vieillesse du régime général, qui ont attribué plus de 831 000 prestations en 2020, ont effectué plus de 260 000 révisions de droit et près de 200 000 révisions de service, en augmentation de près de 5 % par rapport à 2019.

Précision : les révisions de droit modifient rétroactivement les prestations attribuées depuis la date de leur entrée en jouissance. Les révisions de service peuvent conduire à modifier pour l'avenir la prestation versée.

ACTIVITÉ PARTIELLE : 1 607 HEURES INDEMNISABLES POUR 2021 !

Comme ce fut le cas pour l'année 2020, le contingent d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle est relevé de 1 000 à 1 607 heures pour 2021.

Depuis le début de la crise sanitaire, nombre d'entreprises sont contraintes de recourir à l'activité partielle, en particulier celles qui ont dû fermer leurs portes. Pour les aider à passer ce cap difficile, les pouvoirs publics ont renforcé ce dispositif, notamment en relevant le montant de l'allocation versée aux employeurs pour chaque heure non travaillée.

Mais ce n'est pas tout : le nombre annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle a également été relevé, une première fois pour l'année 2020, puis récemment pour l'année 2021.

Ainsi, pour 2021, les employeurs peuvent percevoir une allocation d'activité partielle pour chaque heure non travaillée, dans la limite de **1 607 heures par salarié** (contre 1 000 heures par an en temps normal). Sachant que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, cette limite peut être dépassée sur décision conjointe des ministres chargés de l'Emploi et du Budget.

Attention : le contingent d'heures indemnissables en cas de transformation, de restructuration et de modernisation de l'entreprise reste fixé à 100 heures par an et par salarié.

LES DISPOSITIFS FISCAUX « PREMIER ABONNEMENT À LA PRESSE » ET « IR-PME » SONT EFFECTIFS

Suite à un avis favorable de la Commission européenne, les pouvoirs publics ont pu fixer la date d'entrée en vigueur du crédit d'impôt pour un premier abonnement à la presse et de la majoration de la réduction d'impôt IR-PME au 9 mai 2021.

La loi de finances pour 2021 a créé et aménagé deux dispositifs fiscaux visant à soutenir les entreprises. Des entreprises particulièrement touchées par la crise sanitaire liée au Covid-19.



Le premier dispositif concerné est un nouveau crédit d'impôt de 30 % en faveur des ménages qui souscrivent, jusqu'au 31 décembre 2022, un **premier abonnement de presse** (journal, publication de périodicité au maximum trimestrielle, service de presse en ligne, présentant le caractère d'information politique et générale) d'une durée minimale de 12 mois.

Déjà existant, le second dispositif, baptisé **IR-PME ou Madelin**, est une réduction d'impôt en faveur des contribuables qui souscrivent, jusqu'au 31 décembre 2021, au capital de PME ou des parts de fonds commun de placement dans l'innovation (FCPI) ou de fonds d'investissement de proximité (FIP). Une réduction d'impôt dont le taux a été revalorisé pour atteindre 25 %.

Toutefois, pour que ces dispositifs fiscaux soient effectifs, il fallait un avis favorable de la Commission européenne. Avis favorable qui vient enfin d'être donné ! Ce qui a permis aux pouvoirs publics, via des décrets, de fixer la date d'entrée en vigueur de ces dispositifs au 9 mai 2021.

Les contribuables ont donc encore quelques mois pour pouvoir profiter de ces avantages fiscaux.

FEU VERT DE L'UNION EUROPÉENNE POUR LE CRÉDIT D'IMPÔT « SORTIE DU GLYPHOSATE »

La Commission européenne vient de donner son accord pour la mise en place d'un crédit d'impôt glyphosate dès 2021 pour les agriculteurs français.

Un crédit d'impôt destiné à encourager les entreprises agricoles à ne plus utiliser de produits phytosanitaires contenant du glyphosate a été instauré par la loi de finances pour 2021. Mais pour pouvoir s'appliquer, il devait être approuvé par la Commission européenne. C'est désormais chose faite ! Les exploitants agricoles vont donc pouvoir en bénéficier dès cette année 2021.

Plus précisément, ce crédit d'impôt a vocation à bénéficier aux exploitations agricoles qui exercent leur activité principale dans le secteur des cultures pérennes (viticulture, arboriculture), autres que les pépinières, ou dans celui des grandes cultures, ainsi qu'aux éleveurs exerçant une part significative de leur activité dans l'une de ces cultures (polyculture-élevage), et qui renoncent à utiliser du glyphosate en 2021.

D'un montant de 2 500 €, ce crédit d'impôt s'appliquera aux revenus déclarés au titre de l'année (2021 donc) pendant laquelle l'usage de glyphosate aura été évité. Étant précisé que pour le calcul du crédit d'impôt des groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC), le montant de 2 500 € est multiplié par le nombre d'associés que compte le groupement, dans la limite de 4.

Attention : le crédit d'impôt sortie du glyphosate n'est pas cumulable avec le crédit d'impôt agriculture biologique, ni avec le nouveau crédit d'impôt créé en faveur des exploitations bénéficiant d'une certification Haute Valeur Environnementale (HVE).

BIENS IMMOBILIERS : LE DPE CHANGE AU 1^{er} JUILLET 2021

À compter du 1^{er} juillet 2021, le DPE fait peau neuve. Une nouvelle mouture qui gagne en lisibilité et en fiabilité.

Obligatoire depuis novembre 2006, le diagnostic de performance énergétique (DPE) renseigne sur la performance énergétique d'un logement ou d'un bâtiment, en évaluant sa consommation d'énergie et son impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Problème, ce DPE est, depuis de nombreuses années, décrié par certains professionnels. Manque de lisibilité, de fiabilité et de réalité...

Pour répondre à ces critiques et permettre de mieux piloter sa politique de rénovation énergétique, l'État a modifié le dispositif lié au DPE. Ce dernier faisant peau neuve à compter du 1^{er} juillet 2021. **Cette**



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

nouvelle mouture comporte plusieurs améliorations notables.

Tout d'abord, la méthode employée par les diagnostiqueurs pour établir le DPE évolue.

- Clap de fin pour la méthode dite « sur facture », qui consiste à diviser la surface du logement par la consommation énergétique réelle des occupants.
- Fin également de la méthode « 3CL », qui se base sur les caractéristiques techniques du bâtiment (surface et type de fenêtres, surface et isolation des planchers, murs, plafonds, type de chauffage...).
- **Au 1^{er} juillet 2021, la méthode « 3CL DPE 2021 » fait son apparition.** Elle consiste à intégrer de nouveaux éléments à la méthode 3CL pour obtenir une estimation plus réaliste. Il s'agit des consommations annuelles liées à l'éclairage et au fonctionnement de la ventilation, du chauffage et du système de refroidissement. Est également prise en compte la performance de l'isolation, avec le niveau d'isolation pour chaque paroi (murs, planchers bas, toiture et portes/fenêtres). En outre, cette nouvelle méthode mesure l'inconfort d'été d'un logement ainsi que les conditions d'aération d'un logement.
- Ensuite, **le nouveau DPE gagne en lisibilité.** Dans sa version actuelle, il comporte deux étiquettes. Une étiquette énergie qui renseigne sur la consommation du logement et une étiquette climat qui indique le niveau d'émissions de gaz à effet de serre. Au 1^{er} juillet 2021, le DPE ne disposera plus que d'une seule étiquette faisant la synthèse des deux étiquettes énergie et climat.
- Enfin, **le nouveau DPE devient opposable.** Cela signifie que l'acquéreur d'un bien immobilier, qui estime subir un préjudice en raison d'une étiquette erronée, pourra engager la responsabilité du vendeur. Ce dernier pouvant également se retourner contre le diagnostiqueur.

DÉMARCHES DES ENTREPRISES : PLUS BESOIN DE PRODUIRE UN EXTRAIT KBIS DANS CERTAINS CAS

Pour un certain nombre de démarches administratives, les entreprises n'auront bientôt plus à présenter un extrait Kbis.

Lors de l'accomplissement de leurs démarches administratives, les entreprises sont généralement tenues de présenter un extrait Kbis.

Rappel : *l'extrait Kbis d'une entreprise ou d'une société immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS) est un document officiel qui atteste de son existence et de son identité. Il regroupe l'ensemble des mentions que l'entreprise a déclarées et portées au RCS (sa dénomination sociale, son numéro d'identification, sa forme juridique, le montant de son capital social, sa durée et sa date de constitution, son activité, son adresse, son code NAF, l'identité de son dirigeant principal, de ses administrateurs et des commissaires aux comptes et le nom du greffe d'immatriculation).*

À compter du 1^{er} novembre prochain, la présentation d'un extrait Kbis ne sera plus obligatoire dans un certain nombre, à savoir 55, de procédures administratives. Les entreprises devront simplement communiquer leur numéro SIREN à l'administration concernée. Avec ce numéro, cette dernière pourra alors recueillir les données dont elle a besoin, relatives à l'entreprise considérée, par le biais du site <https://annuaire-entreprises.data.gouv.fr>.

Parmi les procédures concernées par cette simplification, figurent les demandes d'autorisation d'exploitation commerciale, les demandes d'ouverture auprès du tribunal de commerce d'une procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire, les demandes d'inscription auprès de l'Inpi ou encore la fourniture de la preuve de l'absence de cas d'exclusion à un marché public



UNE NOUVELLE PLATE-FORME POUR PUBLIER LES DONNÉES ESG (ENVIRONNEMENT SOCIAL GOUVERNANCE) DES ENTREPRISES

Les pouvoirs publics viennent de lancer une plate-forme qui permet aux entreprises volontaires de publier leurs données extra-financières. Un outil qui permet notamment au grand public de se faire une idée plus précise des actions menées par les entreprises pour leur transition vers des modèles plus responsables.

Dès 2023, les entreprises de plus de 250 salariés installées dans l'Union européenne seront contraintes de publier leurs données extra-financières concernant leurs impacts environnementaux, leurs pratiques en matière sociale et leur gouvernance : les fameux critères ESG.

Afin d'anticiper cette obligation issue d'une directive européenne (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui devrait concerner plus de 50 000 entreprises en Europe, les pouvoirs publics viennent de lancer une nouvelle plate-forme internet. Baptisée « Impact », cette plate-forme est l'outil qui permet aux entreprises volontaires de publier, dès à présent, leurs données ESG.

Concrètement, elles peuvent y renseigner 47 indicateurs allant du suivi du recyclage des déchets au bilan des émissions de gaz à effet de serre, en passant par l'existence de partenariats avec des associations. Des publications qui vont permettre également au grand public de se faire une idée plus précise des actions menées par les entreprises pour leur transition vers des modèles plus responsables. Ce qui peut leur permettre de faire un choix éclairé en faveur des entreprises dans lesquelles ils souhaitent acheter, travailler ou investir. Étant précisé que toutes les entreprises peuvent utiliser Impact, quelle que soit leur taille.

Actuellement, la plate-forme regroupe plus de 120 entreprises (LVMH, Accor, Armor Lux, Camif, Leboncoin, La Poste...), 55 % d'entre elles étant des TPE-PME, de tous les secteurs d'activité.

Précision : les données ESG ne sont pas contrôlées par l'administration. La certification des données s'effectue sous la responsabilité de l'entreprise.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'AUTHENTIFICATION FORTE POUR LES TRANSACTIONS BANCAIRES

Dans le cadre de la réglementation DSP2, l'ensemble des transactions en ligne par carte bancaire au-dessus de 30 € doivent désormais se soumettre à une authentification forte, c'est-à-dire être vérifiées via une double authentification.

L'authentification forte consiste à valider une opération bancaire par au moins deux des trois éléments d'authentification existants : soit un mot de passe que seul l'utilisateur connaît, soit via un appareil possédé par l'utilisateur (téléphone, carte à puce...), soit via une caractéristique personnelle de l'utilisateur (empreinte digitale, reconnaissance faciale...). Et c'est aux établissements bancaires de mettre en place ce dispositif, à charge pour les commerçants de l'appliquer.

Cette demande d'authentification à double facteur est issue d'une directive européenne sur les services de paiement (DSP2), entrée en vigueur en janvier 2018, mais qui n'était pas encore totalement appliquée, la France ayant choisi une mise en œuvre progressive pour ne pas imposer une mesure brutale.

Depuis octobre 2020, le seuil des montants qui nécessitent une authentification forte est donc régulièrement abaissé, de 2 000 € à 30 € depuis le 15 mai dernier. La Fédération bancaire française (FBF) a tout de même indiqué que les établissements bancaires français avaient 4 semaines de plus pour s'adapter, notamment pour laisser le temps aux Français de télécharger l'application de leur banque.

Passé ce délai, les banques pourront décliner toute transaction non conforme...



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télé règlement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2021 ou du 2^e trimestre 2021 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2021 ou du 2^e trimestre 2021.

Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : télé règlement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

• 5 Juillet 2021

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de juin 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2021 versés au plus tard le 30 juin 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 juillet 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 juillet sur demande).

• 12 Juillet 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 juin 2021.

• 15 Juillet 2021

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juin 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 2^e trimestre 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 juin 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2021.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de



juin 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2021.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2021 : télérèglement du solde l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en juin 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 excédait 10 000 €, ou au cours du 2^e trimestre 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

● 31 Juillet 2021

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2021 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 août).

● Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de juillet 2021 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juillet 2021.

● 5 Août 2021

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



• 12 Août 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 juillet 2021.

• 15 Août 2021

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juillet 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 juillet 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 021.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de juillet 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 021.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 avril 2021 : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en juillet 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

• 31 Août 2021

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2021 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 septembre).

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