

3^e trimestre 2021

LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE



EUREXpress

N°141

ACTUALITÉ

Aides « Covid »
aux entreprises :
premier bilan

SOCIAL

Les règles
applicables
aux jobs d'été

JURIDIQUE

Assouplissement
du dispositif aide
« coûts fixes »

PATRIMOINE

Réduire ses
impôts grâce
au déficit foncier



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EN 10 QUESTIONS

Rappel des règles et
de la procédure à suivre
pour conclure une rupture
conventionnelle avec
un salarié en bonne
et due forme.

3 À LA UNE

AIDES « COVID »
AUX ENTREPRISES : LE BILAN

4 DOSSIER

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE
EN 10 QUESTIONS

8 ACTUALITÉ

- 8. **SOCIAL.** CONGÉS PAYÉS ET JOURS DE REPOS
- 8. **SOCIAL.** L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL
- 9. **SOCIAL.** LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX JOBS D'ÉTÉ
- 10. **JURIDIQUE.** L'AIDE « COÛTS FIXES » AUX ENTREPRISES
- 10. **SOCIAL.** CONGÉ DE PATERNITÉ
- 10. **FISCAL.** TVA SUR LES CADEAUX D'AFFAIRES
- 11. **JURIDIQUE.** LE PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT
- 11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL

VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE
BESOIN DE TWITCH ?

13 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE

RÉDUIRE SES IMPÔTS GRÂCE
AU DÉFICIT FONCIER

15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT
AGENDA

16 EUREXACTU



V. MEDERNE

Effet rebond

Avec la levée progressive des restrictions, un vent de liberté souffle sur notre quotidien. Il était temps ! On voit enfin la situation sanitaire s'améliorer et tous les indicateurs repasser au vert. Espérons que ce retour à la vie normale sera durable.

Et sur le terrain de l'activité économique ? Les situations sont inégales, bien sûr, mais dans bon nombre de cas, les derniers bilans comptables que nous avons établis se sont avérés meilleurs que prévu. Le moral s'en ressent. Mais comparaison n'est pas raison : une entreprise ne se vaccine pas ! La séquence qui s'achève était celle des mesures curatives (activité partielle et fonds de solidarité) et préventives, à savoir l'accès aux prêts garantis par l'État dont il va falloir néanmoins assurer le remboursement.

La consommation repart. Le rebond de l'économie se confirme. Dans la prochaine séquence, beaucoup d'entre vous aurez à anticiper des recrutements et à financer l'augmentation de votre besoin en fonds de roulement. Nous serons là à nouveau pour vous conseiller et vous accompagner dans vos prises de décision qui vous permettront de libérer et développer votre activité.

Ce retour à l'action est bien là. Mettez à profit la période estivale pour organiser la reprise et vous ressourcer. Bon été à tous !

Luc FAYARD,
Président d'EUREX



COVID-19 : LE COÛT DES AIDES AUX ENTREPRISES

Plus d'un an après le début de la crise sanitaire, les dispositifs d'aides aux entreprises sont encore effectifs, voire ont été renforcés. Une bonne raison de faire un point d'étape sur la facture du « quoi qu'il en coûte », illustrée par le fonds de solidarité, le PGE, mais aussi l'activité partielle.

30 MD€ POUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Mis en place dès le mois de mars 2020, le fonds de solidarité est sans doute l'aide la plus emblématique de cette crise sanitaire. Versée chaque mois, avec pour objectif de compenser une perte de chiffre d'affaires et initialement réservée aux petites structures, elle s'est peu à peu ouverte aux grandes entreprises et peut désormais atteindre 200 000 € par mois.

Un an et trois mois après son lancement, c'est-à-dire mi-juin, plus de 2 millions d'entreprises avaient bénéficié de 9,6 millions d'aides au titre du fonds

27 MD€ RIEN QU'EN 2020

L'activité partielle, qui garantit une prise en charge par la collectivité de la rémunération d'un salarié empêché de travailler, a coûté 27,1 Md€ en 2020. En avril 2020, lors du premier confinement, plus de 8,3 millions de salariés avaient été placés en activité partielle.

de solidarité, pour un montant total de 30,6 Md€. Sans surprise, compte tenu des interdictions d'accueil du public mises en place pour limiter la propagation du virus, c'est le secteur de l'hébergement et de la restauration qui en est le premier bénéficiaire (34,5 % des aides, soit 10,6 Md€), devant les commerces (13,7 %, soit 4,2 Md€), les activités spécialisées telles que l'ingénierie et le conseil (8,5 %, soit 2,6 Md€), le transport (7,9 %, soit 2,4 Md€) et le monde du spectacle (7,3 %, soit 2,2 Md€).

138 MD€ DE PGE

Contrairement au fonds de solidarité, le prêt garanti par l'État (PGE) n'est pas une aide directe, mais un dispositif de soutien qui permet aux entreprises dont la trésorerie a été mise à mal par la crise sanitaire d'emprunter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires auprès d'une banque, avec la garantie de l'État. Grâce à ce dispositif, début juin 2021, plus de 678 000 prêts avaient été accordés pour un montant total de 137,9 Md€. Très utilisé par les grandes entreprises, le PGE a d'abord bénéficié au secteur du commerce (23,7 %, soit 32,8 Md€), à l'industrie manufacturière (16 %, soit 22,2 Md€), au secteur des activités spécialisées (10,4 %, soit 14,3 Md€) et à celui de la finance et des assurances (10,1 %, soit 14 Md€).

FONDS DE SOLIDARITÉ PAR TAILLE D'ENTREPRISE



0 salarié



1 à 5 salariés



6 à 9 salariés



10 salariés et plus



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EN 10 QUESTIONS

Le succès de la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, instaurée il y a plus de 10 ans, ne se dément pas, avec 425 000 ruptures conclues en 2020.

Vous le savez : la rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail, et de faire valider cette rupture par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Ses avantages ? Les

employeurs « sécurisent » la rupture grâce à l'aval de l'administration, et les salariés bénéficient du versement d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations d'assurance chômage.

À QUI S'ADRESSE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Seul un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée. Elle ne permet donc pas de rompre un contrat à durée déterminée (CDD). Par ailleurs, la loi interdit de recourir à la rupture conventionnelle homologuée pour les départs dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. En revanche, une rupture conventionnelle peut être conclue

UNE SEULE PROCÉDURE !



La rupture d'un commun accord d'un CDI ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle. Toute entente conclue en dehors de ce dispositif pour rompre un CDI sera requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique.

QUI DOIT LA PROPOSER ?

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle. Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue. Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

FAUT-IL DISCUTER LONGTEMPS ?

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation étant d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Mais attention, ils doivent tout de même prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture (sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature, notamment).

Plus généralement, ce ou ces entretiens préparatoires ont pour objectif de garantir le consentement éclairé du salarié. Il est donc pertinent de prévoir un compte-rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur de chaque entretien.

LORS DES DISCUSSIONS, PEUT-ON ÊTRE ASSISTÉ ?

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer, oralement ou par écrit, son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié.

Le salarié peut être assisté par un autre salarié de l'entreprise ou, en l'absence de comité social et économique, par une personne inscrite sur une liste de conseillers dressée par le préfet et disponible en mairie ou auprès de l'inspection du travail.

Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs, ou d'un autre



UN FORMULAIRE DÉDIÉ

La convention de rupture et la demande d'homologation sont rédigées sur le formulaire Cerfa 14598*01 (Cerfa 14599*01 pour les salariés protégés).

employeur relevant de la même branche d'activité.

FAUT-IL UN ACCORD ÉCRIT ?

Le Code du travail impose la signature d'une convention qui a pour objet de définir les conditions de la rupture. Ce document doit préciser, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail.

Cette convention doit être établie en deux exemplaires datés et signés par l'employeur et le salarié. L'un d'entre eux est conservé par l'employeur et l'autre est remis au salarié.

Et attention, car en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien remis un exemplaire de la convention au salarié ! Dès lors, pour se ménager cette preuve, l'employeur doit remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou lui faire apposer de manière manuscrite, dans la convention, une mention indiquant qu'un exemplaire de la convention lui a bien été remis tel jour.

PEUT-ON CHANGER D'AVIS APRÈS LA SIGNATURE ?

À compter de la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La rétractation n'ayant pas à être motivée.

COMMENT SE DÉROULE L'HOMOLOGATION ?

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été

 **Une rupture conventionnelle peut être contestée dans les 12 mois de son homologation.**

respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre. À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), l'employeur ou le salarié doit demander l'homologation de la rupture conventionnelle auprès de la Dreets. L'administration dispose alors de 15 jours ouvrables (en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

QUAND LA RUPTURE PREND-ELLE EFFET ?

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours).

Et c'est aussi après validation de la rupture conventionnelle par l'administration que l'employeur devra remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

LA RUPTURE PEUT-ELLE ÊTRE CONTESTÉE ?

La validité de la rupture ainsi que son homologation peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Dreets. Sachant que seuls le vice du

QUELLE INDEMNITÉ ?

Le salarié qui conclut une rupture conventionnelle a droit au paiement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou, pour les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME, à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus élevée que l'indemnité légale).

consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause cette validité. Toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite.

Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !

COMMENT SE DÉROULE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC UN SALARIÉ PROTÉGÉ ?

Pour mener à bien une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, membre du comité social et économique...) doivent conclure une convention qui sera adressée, pour autorisation, à l'inspecteur du travail. Ce document doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats détenus par le salarié.

Et attention, car le projet de rupture conventionnelle conclu avec un membre du comité social et économique doit obligatoirement être soumis à la consultation de ce comité.

L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément de la convention.

L'inspecteur du travail apprécie alors la liberté du consentement du salarié protégé en diligentant une enquête contradictoire (audition individuelle de l'employeur et du salarié).

La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce dernier devant statuer dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Toutefois, il peut ne pas répondre. Dans ce cas, son silence vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois.

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée devant le tribunal administratif.

Procédure de rupture conventionnelle homologuée ⁽¹⁾

8 juillet



ENTRETIEN
+ SIGNATURE
DE LA CONVENTION
DE RUPTURE



15 jours
calendaires

DÉLAI DE RÉTRACTATION

24 juillet



DEMANDE
D'HOMOLOGATION
À LA DIRECCTE



15 jours
ouvrables

PAS DE RÉPONSE
AU 11 AOÛT ⁽²⁾

DÉCISION
D'HOMOLOGATION

REFUS
D'HOMOLOGATION

HOMOLOGATION
DE LA RUPTURE
CONVENTIONNELLE

LE CONTRAT
DE TRAVAIL
SUBSISTE



RUPTURE DU CONTRAT
DE TRAVAIL AU PLUS
TÔT LE LENDEMAIN
DE L'HOMOLOGATION



(1) Pour un salarié non protégé.

(2) Pour une réception de la demande le 24 juillet.

SOCIAL. CONGÉS PAYÉS ET JOURS DE REPOS



R. KNIESCHKE

Par le biais de la loi de gestion de sortie de la crise sanitaire, les pouvoirs publics ont prolongé les règles dérogatoires liées aux congés payés et aux jours de repos. Ainsi, à condition d'y être autorisés par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche, les employeurs peuvent, jusqu'au 30 septembre 2021, imposer à leurs sala-

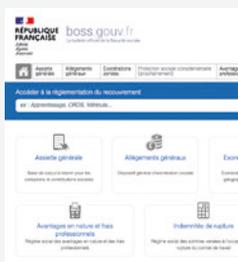
riés la prise de congés payés qu'ils ont acquis ou modifier les dates des congés payés qu'ils ont déjà posés. Et ce, dans la limite de 8 jours ouvrables. Et sans accord, cette fois, les employeurs peuvent également, jusqu'au 30 septembre 2021, si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées au Covid-19, imposer ou modifier la prise de jours de repos de leurs salariés (RTT, jours de repos prévus dans une convention de forfait en heures ou en jours...). Mais dans la limite de 10 jours de repos seulement.

Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, JO du 1^{er} juin

À NOTER *L'employeur qui impose ou modifie les dates des jours de congés et/ou des jours de repos doit respecter un délai de prévenance minimal d'un jour franc.*

WEB

boss.gouv.fr



Mise en place par la direction de la Sécurité sociale et l'Urssaf, cette base de données gratuite centralise l'ensemble des dispositions juridiques liées aux cotisations sociales (assiette, allègements, frais professionnels, etc.). Et bonne nouvelle, son contenu est, en principe, opposable aux Urssaf depuis le 1^{er} avril 2021 !

SOCIAL. UN ACCORD POUR ENCOURAGER LE TÉLÉTRAVAIL

Dans ce contexte exceptionnel de crise sanitaire, qui implique le recours massif au travail à distance, les partenaires sociaux ont signé, en novembre dernier, un accord national interprofessionnel (ANI) « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ». Cet accord, qui a été étendu par arrêté, s'applique donc à l'ensemble des entreprises relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations syndicales patronales signataires (Medef, CPME et U2P). L'objectif étant de fixer les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les entreprises, le texte traite notamment des critères permettant d'identifier les postes télétravaillables et du principe du double volontariat (employeur et salarié). En outre, il aborde de nouveaux sujets tels que l'adaptation des pratiques managériales au télétravail et la formation des managers en la matière.

Arrêté du 2 avril 2021, JO du 13

À NOTER *Si l'ANI prévoit que la prise en charge des frais engagés par un salarié en télétravail pour les besoins de son activité intervient après validation de l'employeur, l'arrêté d'extension a pris soin de préciser que cette validation doit être entendue comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des frais par le salarié.*



PIVET/SHOT

SOCIAL. LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX JOBS D'ÉTÉ

Connaissez-vous parfaitement les règles applicables à l'emploi de jeunes durant les vacances d'été ?

La période estivale est déjà là et, avec elle, les départs en congés de vos salariés. Aussi, pour maintenir le niveau de votre activité, vous allez peut-être devoir recourir aux jobs d'été. Il vous sera alors indispensable de bien connaître les dispositions qui s'appliquent en la matière.

UN CONTRAT DE TRAVAIL

Quelle que soit la durée de son séjour dans l'entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat à durée déterminée. Et s'il est mineur, il vous faut obtenir l'accord de son représentant légal.

Ce contrat doit préciser, en particulier, son motif (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité...), son terme ou sa durée minimale, le poste de travail concerné et le montant de la rémunération.

UNE RÉMUNÉRATION

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération que celle que percevrait un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en CDI pour exercer la même fonction. Et son salaire ne peut être inférieur au Smic ou au salaire minimal conventionnel, sauf s'il a moins de 18 ans (minoration de 20 % pour un jeune de moins de 17 ans et de 10 % pour un jeune âgé de 17 à 18 ans sauf s'il justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans votre branche).

De plus, les avantages alloués aux autres salariés, comme les titres-restaurant, sont également dus aux jeunes embauchés pour l'été.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES MINEURS

Si vous recrutez un jeune de moins de 18 ans, il doit passer, avant sa prise de poste, une visite d'information et de prévention réalisée par le médecin du travail.

En outre, vous ne pouvez pas le faire travailler plus de 8 heures par jour (7 heures s'il a moins de 16 ans), ni plus de 35 heures par semaine. Et vous devez lui accorder au moins 30 minutes de pause, dès lors que son temps de travail quotidien excède 4 heures 30. Quant au travail de nuit (entre 22 heures et 6 heures ou, pour les moins de 16 ans, entre 20 heures et 6 heures), il est, en principe, interdit aux mineurs.

➤ ET POUR LES MOINS DE 16 ANS ?

Il est interdit de faire travailler un jeune de moins de 16 ans. Cependant, avec l'accord écrit de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous pouvez recruter un jeune de plus de 14 ans

et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires. Cette période de travail ne doit toutefois pas excéder la moitié de ses vacances.

CLIN D'ŒIL

CONGÉ DE PATERNITÉ

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, et pour ceux nés avant le 1^{er} juillet 2021 dont la naissance devait intervenir à compter de cette date, le congé de paternité, indemnisé par la Sécurité sociale, passe de 11 à 25 jours calendaires (de 18 à 32 jours en cas de naissance multiple). Une mesure qui concerne aussi bien les salariés que les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professionnels libéraux...).



FISCAL. TVA DÉDUCTIBLE SUR LES CADEAUX D'AFFAIRES

Quel que soit le bénéficiaire (client, salarié...), la TVA supportée sur les cadeaux offerts par une entreprise n'est déductible que s'il s'agit de biens de très faible valeur. Tel est le cas, à partir de 2021, des biens dont la valeur unitaire n'excède pas 73 € TTC par an et par bénéficiaire (contre 69 € auparavant). Un montant qui devrait prochainement être confirmé par arrêté. 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...).

BOI-IR-RICI-390 n° 220 du 17 mai 2021

JURIDIQUE. MODIFICATION DE L'AIDE « COÛTS FIXES » AUX ENTREPRISES

Une aide bimestrielle, dite « coûts fixes », a été mise en place pour couvrir une partie des pertes brutes d'exploitation enregistrées par les entreprises impactées par la crise sanitaire. Elle est réservée notamment à celles qui dégagent un chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de plus de 1 M€ et qui ont subi une interdiction d'accueillir du public ou appartiennent à l'un des secteurs très impactés par la crise ou connexes à ces derniers. En outre, elles doivent percevoir le fonds de solidarité, avoir enregistré une perte de CA supérieure à 50 % et constater une perte brute d'exploitation. Jusqu'alors, pour bénéficier de l'aide au titre d'un bimestre (janvier-février, mars-avril ou mai-juin), la perte de CA d'au moins 50 % (par rapport au même bimestre de l'année 2019) et la perte brute d'exploitation devaient être subies sur ce bimestre.

À compter de mars-avril 2021, les entreprises peuvent percevoir l'aide dès lors qu'elles ont subi une perte de CA d'au moins 50 % et une perte brute d'exploitation sur un seul des deux mois du bimestre.

Décret n° 2021-625 du 20 mai 2021, JO du 21

À NOTER Le délai pour demander l'aide est porté à 45 jours, au lieu de 15 jours, à compter du versement de l'aide au titre du fonds de solidarité pour le 2^e mois du bimestre considéré.

JURIDIQUE. PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT : PROLONGÉ JUSQU'À FIN 2021 !

Annnonce faite par le ministre de l'Économie et des Finances le 22 avril dernier, le dispositif du prêt garanti par l'État (PGE), qui devait prendre fin le 30 juin 2021, est prolongé jusqu'à la fin de l'année. Les entreprises en mal de trésorerie en raison de la crise sanitaire pourront donc en souscrire un d'ici au 31 décembre 2021. Rappelons que le PGE est un prêt contracté auprès d'une banque. Il est ouvert à toutes les entreprises (à quelques exceptions près), quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.



Son montant peut atteindre jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires (ou 2 ans de masse salariale pour les entreprises nouvelles ou innovantes créées depuis le 1^{er} janvier 2019).

Son remboursement est automatiquement différé d'un an, voire de 2 ans si l'entreprise le demande, et peut être lissé sur une durée allant de 1 à 4 ou 5 ans.

RAPPEL Comme son nom l'indique, l'État garantit le prêt, et ce à hauteur de 70 %, 80 % ou 90 % de son montant, selon les cas.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

LES STAGES EN ENTREPRISE

1 Le stage est une période pendant laquelle un élève ou un étudiant se rend dans une entreprise pour acquérir des compétences professionnelles.

Vrai Faux

2 Un stagiaire ne peut pas être recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour remplacer un salarié absent.

Vrai Faux

3 Le nombre de stagiaires présents en même temps dans une entreprise n'est pas limité.

Vrai Faux

4 Les stagiaires doivent être pris en compte pour calculer l'effectif de l'entreprise.

Vrai Faux

5 Tous les stagiaires en entreprise ont droit à une gratification d'au moins 3,90 € par heure effectuée.

Vrai Faux

6 Les stagiaires ne sont pas soumis aux règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Ces compétences étant en lien avec le diplôme préparé.

2 Vrai.

3 Faux. Une entreprise de moins de 20 salariés ne peut pas accueillir plus de trois stagiaires par semaine civile.

4 Faux. N'étant pas titulaires d'un contrat de travail, ils sont exclus de l'effectif de l'entreprise qui les accueille.

5 Faux. Cette gratification minimale, qui est exonérée de cotisations et contributions sociales, est due uniquement aux stagiaires qui effectuent dans une entreprise un stage de plus de 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non.

6 Faux.



VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE BESOIN DE TWITCH ?

Après avoir séduit les gamers et les politiques, Twitch, la plate-forme de streaming, intéresse les entreprises.

Twitch est une plate-forme sur laquelle des personnes diffusent des vidéos que d'autres peuvent visionner en direct ou en différé. Longtemps réservée aux adeptes des jeux en ligne, Twitch, pendant la crise du Covid-19, a pris une nouvelle dimension en accueillant des contenus qui n'ont plus rien à voir avec le jeu, comme la politique et le « télé-achat ». Explications.

D'UN MONDE DE GAMERS...

Si beaucoup d'entre nous ont découvert la plate-forme Twitch grâce aux interviews de personnalités politiques réalisées par Samuel Étienne, les adeptes des jeux en ligne la connaissent depuis 2011. Propriété d'Amazon depuis 2014, cette plate-forme leur permet de jouer en ligne, de diffuser leur partie en la commentant, et donne la possibilité aux internautes de poser leurs questions et de donner leur avis via un « tchat ». Ces derniers peuvent même faire des dons en ligne pour soutenir les producteurs de leurs programmes préférés.

... À UNE PLATE-FORME DE CHÂÎNES EN LIGNE

L'idée que des gens vous regardent jouer peut paraître bizarre, mais elle marche. À en croire les derniers chiffres, plus de 26 millions de personnes y consacrent 1h30 par jour. Et désormais, même si le jeu reste le thème central des

programmes diffusés en direct ou en différé, d'autres sujets arrivent sur Twitch. On y trouve des cours de cuisine, des leçons de bricolage, de la musique et, bien sûr, de la politique. En fait, plus de 6 millions de diffuseurs sont présents sur cette plate-forme. Et les entreprises ne sont pas en reste, notamment certaines grandes enseignes du e-commerce comme AliExpress ou la Fnac. Ces dernières, dans l'esprit du télé-achat, présentent en direct des consoles de jeu ou des robots cuiseurs en distribuant des codes promos. Là encore, le succès semble au rendez-vous.

UN RÉSEAU À SUIVRE

Pour être en mesure de proposer, comme ces grands groupes, des vidéos régulières sur Twitch, une équipe dédiée et des moyens sont nécessaires. Toutes les entreprises ne sont donc pas concernées. En revanche, si votre entreprise cible le public des gamers, elle peut y faire de la publicité ou sponsoriser une chaîne qui s'adresse à ses clients ou prospects.

➔ QUI UTILISE TWITCH ?

Si l'on devait établir le portrait-robot de l'utilisateur de Twitch, nous pourrions dire qu'il a entre 18 et 34 ans et qu'il s'agit

d'un homme européen. Quant à ses programmes favoris, ils restent majoritairement en rapport avec le « gaming ».

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 1^{er} juillet 2021

| Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2021 | | | |
|---|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Charges sur salaire brut | Base (1) | Cotisations du salarié | Cotisations de l'employeur (2) |
| CSG non déductible et CRDS | (3) | 2,90 % | - |
| CSG déductible | (3) | 6,80 % | - |
| Sécurité sociale | | | |
| - Maladie, maternité, invalidité-décès | totalité | - (4) | 13 % (5) |
| - Vieillesse plafonnée | tranche A | 6,90 % | 8,55 % |
| - Vieillesse déplafonnée | totalité | 0,40 % | 1,90 % |
| - Allocations familiales | totalité | - | 5,25 % (6) |
| - Accidents du travail | totalité | - | variable |
| Contribution solidarité autonomie | totalité | - | 0,30 % (7) |
| Contribution logement (Fnal) | | | |
| - Employeurs de moins de 50 salariés | tranche A | - | 0,10 % |
| - Employeurs de 50 salariés et plus | totalité | - | 0,50 % |
| Assurance chômage | tranches A + B | - | 4,05 % |
| Fonds de garantie des salaires (AGS) | tranches A + B | - | 0,15 % |
| APEC (cadres) | 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) | tranches 1 et 2 | 0,14 % | 0,21 % |
| Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales | totalité | - | 0,016 % |
| Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9) | totalité de la contribution | - | 8,00 % |
| Versement mobilité (10) | totalité | - | variable |

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

| Barème kilométrique automobiles pour 2020* | | | |
|--|------------------|-------------------------------|----------------------|
| Puissance administrative | Jusqu'à 5 000 km | De 5 001 km jusqu'à 20 000 km | Au-delà de 20 000 km |
| 3 CV et moins | d x 0,456 € | 915 € + (d x 0,273) | d x 0,318 € |
| 4 CV | d x 0,523 € | 1 147 € + (d x 0,294) | d x 0,352 € |
| 5 CV | d x 0,548 € | 1 200 € + (d x 0,308) | d x 0,368 € |
| 6 CV | d x 0,574 € | 1 256 € + (d x 0,323) | d x 0,386 € |
| 7 CV et plus | d x 0,601 € | 1 301 € + (d x 0,34) | d x 0,405 € |

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2020.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

| Smic et minimum garanti (1) | |
|-----------------------------|---------|
| Juillet 2021 | |
| Smic horaire | 10,25 € |
| Minimum garanti | 3,65 € |

(1) Montants en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

| Comptes courants d'associés | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| Date de clôture de l'exercice | Taux maximal déductible (1) |
| 31 août 2021 | 1,18 % |
| 31 juillet 2021 | 1,18 % |
| 30 juin 2021 | 1,18 % |
| 31 mai 2021 | 1,19 % |
| 30 avril 2021 | 1,19 % |

(1) Pour un exercice de 12 mois.

| Indice des loyers commerciaux | | | | |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année | 1 ^{er} trim. | 2 ^e trim. | 3 ^e trim. | 4 ^e trim. |
| 2019 | 114,64 + 2,48 %* | 115,21 + 2,33 %* | 115,60 + 1,90 %* | 116,16 + 1,84 %* |
| 2020 | 116,23 + 1,39 %* | 115,42 + 0,18 %* | 115,70 + 0,09 %* | 115,79 - 0,32 %* |
| 2021 | 116,73 + 0,43 %* | | | - |

* Variation annuelle.

| Indice des loyers des activités tertiaires | | | | |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année | 1 ^{er} trim. | 2 ^e trim. | 3 ^e trim. | 4 ^e trim. |
| 2019 | 113,88 + 2,18 %* | 114,47 + 2,20 %* | 114,85 + 1,87 %* | 115,43 + 1,88 %* |
| 2020 | 115,43 + 1,45 %* | 114,33 - 0,12 %* | 114,23 - 0,54 %* | 114,06 - 1,19 %* |
| 2021 | 114,87 - 0,57 %* | - | - | - |

* Variation annuelle.

| Indice de référence des loyers | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année | 1 ^{er} trim. | 2 ^e trim. | 3 ^e trim. | 4 ^e trim. |
| 2019 | 129,38 + 1,70 %* | 129,72 + 1,53 %* | 129,99 + 1,20 %* | 130,26* + 0,95 %* |
| 2020 | 130,57 + 0,92 %* | 130,57 + 0,66 %* | 130,59 + 0,46 %* | 130,52 + 0,20 %* |
| 2021 | 130,69 + 0,09 %* | | | |

* Variation annuelle.



RÉDUIRE SES IMPÔTS EN UTILISANT LE LEVIER DU DÉFICIT FONCIER

Lorsque les charges sont plus importantes que les recettes locatives, un déficit foncier est constaté. Un déficit qu'il est possible d'imputer sur ses revenus imposables.

Vous possédez des biens immobiliers et vous souhaitez faire baisser la pression fiscale qui s'exerce sur eux. Pourquoi ne pas réaliser des travaux dans le but de créer du déficit foncier ? Une stratégie qui présente certains avantages.

UN DÉFICIT FONCIER ?

Les bailleurs qui louent des locaux nus déclarent leurs revenus locatifs dans la catégorie des revenus fonciers. Pour la détermination du revenu imposable, ils peuvent déduire certaines charges qu'ils ont supportées pour la location de leurs biens. Mais attention, cette déduction n'est pas possible lorsque le bailleur est imposé selon le régime du « micro-foncier ».

Dans ce cadre, un abattement forfaitaire de 30 %, représentatif des charges, est appliqué aux revenus fonciers bruts. Autrement dit, pour pouvoir imputer ses charges, le propriétaire doit relever du régime réel.

Après imputation de ses charges sur les revenus fonciers, si un résultat négatif apparaît, c'est-à-dire lorsque les charges sont supérieures aux recettes, le déficit foncier ainsi constaté peut, en principe, être imputé sur ses revenus imposables.

L'IMPUTATION DES DÉFICITS FONCIERS

Des règles bien particulières encadrent l'imputation des déficits fonciers sur les revenus des

contribuables. Ainsi, les déficits fonciers, provenant de dépenses déductibles (autres que les intérêts d'emprunt), par exemple des travaux d'amélioration, d'entretien ou de réparation, subis au cours d'une année d'imposition, s'imputent, en principe, sur le revenu global du propriétaire, dans la limite annuelle de 10 700 €. Si le revenu global est insuffisant pour absorber le déficit foncier, plafonné à 10 700 €, l'excédent est imputable sur les revenus globaux des 6 années suivantes. Sachant que la fraction du déficit supérieure à 10 700 € et celle qui provient des intérêts d'emprunt sont imputables sur les seuls revenus fonciers des 10 années suivantes.

Et attention, l'imputation des déficits n'est définitivement acquise qu'à condition que le logement demeure affecté à la location jusqu'au 31 décembre de la 3^e année suivant celle de l'imputation.

↳ DES SCPI DE DÉFICIT FONCIER !

Vous pouvez également faire appel aux SCPI « de déficit foncier ». Des SCPI investies dans des locaux d'habitation à rénover. Généralement, les sociétés de gestion de ces SCPI se donnent pour objectif de réaliser une quote-part de travaux de 40 à 60 % du montant de la souscription. Une quote-part que le souscripteur pourra déduire de ses revenus.

LES QUESTIONS DU MOMENT



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 ?

Réponse : 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). 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 CGI) ». Vous pourrez alors récupérer la taxe par imputation sur une prochaine déclaration de TVA ou, à défaut, par voie de remboursement.

RECOURS PENDANT UN CONTRÔLE FISCAL

J'ai reçu un avis de vérification de comptabilité pour mon entreprise dans lequel il est indiqué qu'en cas de difficultés pendant le contrôle, je pourrai solliciter un rendez-vous avec le supérieur hiérarchique du vérificateur. Mais à quel moment ?

Réponse : la possibilité de demander un entretien au supérieur hiérarchique du vérificateur, puis à l'interlocuteur départemental ou régional, est ouverte à deux moments distincts de la procédure. D'abord, au cours de la vérification de comptabilité et avant l'envoi de la proposition de rectification afin d'échanger sur le déroulement des opérations de contrôle. Ensuite, une entrevue pourra être sollicitée après la réponse de l'administration fiscale à vos observations sur cette proposition pour discuter des rectifications envisagées.

AGENDA

3^e trimestre 2021

EN RAISON DE LA CRISE SANITAIRE, CERTAINES DES ÉCHÉANCES CI-DESSOUS POURRAIENT ÊTRE REPORTÉES VOIRE ANNULÉES.

15 JUILLET

— Entreprises 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.

— Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises 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.

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2021 : téléversement du solde de l'IS et, le cas échéant, de la contribution sociale.

31 JUILLET

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

5 AOÛT

— Artisans, commerçants et industriels 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.

NOUVELLE ADRESSE À SAINT-ÉTIENNE

Fin juin, le cabinet Eurex Loire a quitté la rue du Pré Chapelon à Saint-Priest-en-Jarez où il était installé depuis 1991 pour intégrer un nouveau bâtiment construit 28 avenue Pierre Mendès France, toujours au Nord de Saint-Étienne. Ce déménagement a été l'occasion de repenser l'accueil des clients et l'environnement de travail des collaborateurs avec des locaux plus fonctionnels, agréables et lumineux. Le numéro de téléphone du cabinet, ainsi que les adresses email de vos interlocuteurs, restent inchangés : 04 77 79 36 86. Retrouvez toute l'équipe du lundi au vendredi de 8h à 12h et de 13h30 à 18h (17h les vendredis).



INGÉNIERIE IMMOBILIÈRE

Vous cherchez à investir dans l'immobilier et à optimiser votre fiscalité ? Eurex Patrimoine vous propose, grâce à son partenaire Olifan Group, une offre de biens immobiliers dans lesquels investir suivant différents dispositifs (Pinel, Malraux, coliving, ...). N'hésitez pas à vous rapprocher de votre expert-comptable pour plus d'informations.

EUREX, VOTRE EXPERT-COMPTABLE CONSEIL

Avec 60 bureaux en France, Eurex accompagne des entrepreneurs et entreprises variés, à l'image du tissu économique de ses territoires. Il conjugue la force et les moyens d'un grand groupe national avec la réactivité et la proximité d'un cabinet local.

Grâce à une offre de services globale reposant sur le conseil, Eurex se positionne comme l'allié du dirigeant, le soutien de sa croissance.

Suivez toute notre actualité sur www.eurex.fr