



ACTU SOCIALE

EMBAUCHE

Promesse d'embauche : points de vigilance

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

VIE DE L'ENTREPRISE

L'état de cessation des paiements, moment clé

...Page 6



ACTU FISCALE

CONTRÔLE FISCAL

Frais de voyage : des dépenses déductibles ?

...Page 3

ORGANISATION DU TRAVAIL

Guide de la mise en place du télétravail

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Des aides à l'embauche des jeunes Promesse d'embauche : points de vigilance
ACTU FISCALE page 3	Frais de voyage : des dépenses déductibles ? Charges « somptuaires » : des dépenses non déductibles ?
LE DOSSIER pages 4 et 5	Organisation du travail Guide de la mise en place du télétravail
ACTU JURIDIQUE page 6	L'état de cessation des paiements, moment clé. Aménagements (multiples) du Fonds de solidarité
PATRIMOINE page 7	Rénovation énergétique : focus sur la prime forfaitaire de transition énergétique
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Gestion des déficits : un remboursement anticipé des créances de « carry back » ?
BRÈVES page 8	Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : un délai de versement supplémentaire. Travailleurs non salariés (TNS) : paiements des cotisations sociales

ÉDITO

Le télétravail, largement mis en œuvre pendant la période de confinement instaurée à la suite de la propagation du coronavirus, constitue une organisation de travail qui peut s'avérer séduisante, tant pour l'employeur que pour le salarié.

Que ce soit pour faciliter les déplacements de certains salariés, permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ou encore accroître les performances et la productivité de l'entreprise, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, de plus en plus d'entreprises souhaitent aujourd'hui avoir recours, de manière régulière, au télétravail.

Une nouvelle organisation du travail qui va nécessiter, en amont, une certaine préparation...

Après un bref rappel de ce qu'il faut entendre par « télétravail », vous trouverez le détail des obligations à respecter en termes d'exécution du contrat de travail, de prise en charge de frais, d'information sur les restrictions à l'usage d'équipements,

d'outils informatiques ou de services de communication électronique, etc.

Quant aux modalités de mise en place du télétravail, y compris lorsqu'il est envisagé de façon occasionnelle, un point est fait sur la nécessité d'un accord collectif ou d'une charte interne à l'entreprise et, à défaut, d'un accord entre le salarié et l'employeur, ainsi que sur le caractère réversible et volontaire de ce mode d'organisation du travail.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et vous rappelons que, parce que la mise en place du télétravail peut s'avérer complexe, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles pour sécuriser cette étape importante dans la vie de l'entreprise et de ses salariés. ■



EMBAUCHE

Des aides à l'embauche des jeunes

Afin de favoriser l'emploi des jeunes, dans un contexte de crise économique et sociale, l'État a créé plusieurs aides financières. L'employeur qui embauche un apprenti, un salarié en contrat de professionnalisation ou un jeune de moins de 26 ans pourra bénéficier d'une aide financière : sous quelles conditions ?

Le Gouvernement a mis en place une aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (au jour de la conclusion de son contrat de travail), en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois. Cette aide financière de 4 000 € matérialise le dispositif « zéro charge », que le Gouvernement avait annoncé.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit être à jour de ses obligations fiscales et sociales (ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement).

Le contrat doit être conclu entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021. La rémunération du salarié ne doit pas excéder deux Smic horaire (fixé, en 2020, à 10,15 €).

Ces conditions remplies, l'employeur devra adresser sa demande d'aide à l'ASP (Agence des services de paiement) dans les quatre mois qui suivent l'embauche, via un téléservice (qui sera disponible au plus tard le 1^{er} octobre 2020).

Au-delà de celle-ci, d'autres aides financières ont été instaurées afin d'encourager plus spécifiquement l'embauche de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Apprentissage et professionnalisation : des aides spécifiques

Les entreprises qui signent un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pourront percevoir une aide financière de 5 000 € (si le salarié est mineur) ou de 8 000 € (si le salarié est majeur), versée au titre de la première année d'exécution du contrat.

Tous les employeurs sont concernés par cette aide, quel que soit l'effectif. Mais des conditions sont toutefois posées pour les entreprises d'au moins 250 salariés : elles ne doivent pas être assujetties à la contribution supplémentaire à l'apprentissage et doivent s'engager à respecter les critères d'embauche des apprentis (à savoir compter dans son effectif au moins 5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, de jeunes en volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, voire au moins 3 % de ces mêmes salariés sous réserve que ce taux progresse d'une année sur l'autre).

Concernant le contrat de professionnalisation, le salarié ouvrant droit à l'aide doit avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat, et le diplôme ou titre professionnel préparé doit être équivalent au plus à un bac +5.

Quant aux modalités de versement, notez que l'aide doit être, par principe, versée chaque mois, sous contrôle a posteriori des données contenues dans la DSN, concernant les apprentis, ou des données mentionnées sur le bulletin de paie, concernant les contrats de professionnalisation. ■



Ces aides financières sont des aides exceptionnelles dont le terme est d'ores et déjà fixé. Tous les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour effectuer, à vos côtés, les formalités relatives à ces aides.

EMBAUCHE

Promesse d'embauche : points de vigilance

Vous avez retenu un(e) candidat(e) pour occuper un poste à pourvoir. Vous souhaitez, comme il est courant, formaliser une promesse d'embauche. Cet acte n'est pas anodin et nécessite d'être attentif à la formulation, de laquelle découleront plusieurs conséquences à connaître...

Jusqu'à récemment, la promesse d'embauche précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction du salarié valait contrat de travail. Elle engageait fermement l'employeur.

Désormais, le juge admet que l'employeur puisse proposer une « offre de contrat de travail » ou une « promesse unilatérale de contrat de travail », qui n'aurait pas les mêmes conséquences.

Offre de contrat de travail ou promesse unilatérale de contrat de travail ?

L'offre de contrat de travail permet à l'employeur de se rétracter librement et sans pénalité dans un délai qu'il a lui-même fixé ou, à défaut, dans un délai raisonnable. Elle consiste à proposer à une personne

un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, et à exprimer sa volonté d'être liée au cas où elle l'accepterait.

Néanmoins, si la rétractation occasionnait un préjudice pour le candidat à l'emploi, ce dernier pourrait réclamer des dommages-intérêts.

La promesse unilatérale de contrat de travail constitue, quant à elle, un véritable engagement de l'employeur. Elle consiste, pour ce dernier, à accorder à une personne (appelée « bénéficiaire ») le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés.

Le contrat de travail n'est alors formé que si le bénéficiaire l'accepte. Mais il n'est pas possible pour l'employeur de révoquer la promesse pendant le temps de réflexion laissé au bénéficiaire.

La révocation d'une promesse unilatérale de contrat de travail par l'employeur s'analyserait alors en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Notez, enfin, qu'un document qui ne mentionnerait ni la date d'embauche, ni la rémunération ne constitue ni une offre de contrat de travail, ni une promesse unilatérale de contrat de travail. Il n'engage donc personne. ■



La différence entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail est subtile puisqu'elle réside dans l'intention de l'employeur de s'engager fermement. C'est pourquoi la rédaction de cet acte constitue un exercice délicat.

IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Frais de voyage : des dépenses déductibles ?

Les frais qu'une entreprise engage ou rembourse sur justificatifs, dans le cadre des déplacements de ses collaborateurs (prospection, congrès, séminaires, etc.), sont normalement déductibles de son résultat imposable, sous réserve du respect de certaines conditions.

Pour pouvoir être déductibles, les dépenses en question doivent être engagées dans l'intérêt de l'entreprise et correspondre à une dépense d'exploitation normale : il ne faut pas qu'elles puissent être qualifiées d'acte anormal de gestion.

Généralement, dès lors que les voyages et les déplacements effectués par les salariés et les dirigeants de l'entreprise sont liés à l'exploitation, compte tenu de la nature et des conditions d'exercice de l'activité, leur caractère normal (et déductible) est reconnu.

La règle est toutefois à nuancer s'agissant des frais de voyage assumés par l'entreprise au bénéfice de tiers.

La question des frais engagés au bénéfice de tiers

Les frais de voyage engagés au bénéfice de tiers à l'entreprise (conjoint de salariés, par exemple) ne sont, par principe, pas déductibles des bénéfices de l'entreprise. Le juge de l'impôt a toutefois pu admettre leur déductibilité dans le cadre d'un litige opposant une entreprise à l'administration fiscale sur la question des frais de voyage et de séjour occasionnés par la présence des conjoints des salariés à une manifestation annuelle*.

Dans cette affaire, en effet, le juge a admis qu'en permettant aux salariés (qui travaillent sur l'ensemble du territoire national) d'être accompagnés par leur conjoint et en prenant en charge les dépenses afférentes, la société s'assure de la présence de la majeure partie de ses salariés à cette manifestation annuelle, qui a pour objet de contribuer à la fidélisation et à la cohésion des salariés.

S'agissant des frais de voyage offerts à des clients de l'entreprise, il est admis qu'ils peuvent, quant à eux, être admis en déduction, à condition de ne pas être excessifs. À cet égard, il est tenu compte des retombées économiques en termes de contrats, de chiffre d'affaires, d'influence, mais aussi du montant



global du chiffre d'affaires et des bénéfices de l'entreprise.

Que les frais soient engagés au profit d'un collaborateur ou d'un tiers, l'entreprise doit pouvoir justifier qu'ils l'ont été dans son intérêt et dans celui de son activité. Pour cela, il lui suffit de conserver toutes les pièces justificatives en sa possession : programme du séminaire, objet du congrès, objectifs du voyage, etc. ■

Les frais de voyage sont déductibles du bénéfice imposable, dès lors que l'entreprise peut prouver qu'ils sont effectivement engagés dans son intérêt et qu'ils correspondent à une dépense d'exploitation normale.

* Arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 25 octobre 2012, n° 11NT01836

IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Charges « somptuaires » : des dépenses non déductibles ?

Si les frais qu'une entreprise engage dans le cadre de ses activités sont, toutes conditions par ailleurs remplies, normalement déductibles de son résultat imposable, il existe une catégorie de dépenses, même professionnelles, qui n'est, sauf cas particuliers, jamais admise en déduction pour le calcul de l'impôt sur les bénéfices : il s'agit des dépenses dites « somptuaires ».

Dépenses somptuaires : non déductibles ?

Sont qualifiés de « somptuaires » :

- les dépenses et charges de toute nature ayant trait à l'exercice de la chasse ainsi qu'à l'exercice non professionnel de la pêche ;
- les charges résultant de l'achat, de la location ou de toute autre opération faite en vue d'obtenir la disposition de résidences de plaisance ou d'agrément, ainsi que de l'entretien de ces résidences ;
- les dépenses de toute nature résultant de l'achat, de la location ou de toute autre opération faite en vue d'obtenir la disposition de yachts ou de bateaux de plaisance à voile ou à moteur, ainsi que de leur entretien ;
- l'amortissement des voitures particulières pour

la fraction de leur prix d'acquisition qui dépasse 30 000 € (véhicules dont le taux d'émission de dioxyde de carbone est inférieur à 20 g/km), 20 300 € (véhicules dont le taux d'émission est compris entre 20 et 59 g/km), 18 300 € (véhicules dont le taux d'émission est compris entre 60 et 135 g/km) ou 9 900 € (lorsque ces véhicules ont un taux d'émission de dioxyde de carbone supérieur à 135 grammes par kilomètre), de même qu'en cas d'opérations de crédit-bail ou de location de longue durée, pour la part du loyer supportée par l'entreprise et correspondant à l'amortissement pratiqué par le bailleur pour la fraction du prix d'acquisition de voitures particulières excédant ces plafonds.

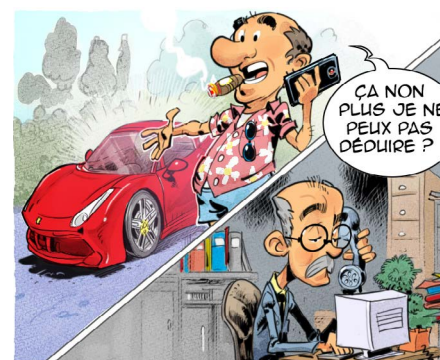
Quelle que soit la forme sous laquelle ces dépenses sont supportées par l'entreprise (prise en charge directe, remboursement de frais, etc.), elles sont, en principe, toujours exclues des charges déductibles.

Dépenses somptuaires : déductibles ?

Dans certaines hypothèses, les charges somptuaires pourront être déduites du résultat imposable de l'entreprise : elles ne sont admises en déduction que s'il est justifié que ces charges sont

nécessaires à l'activité de l'entreprise en raison même de son objet.

En pratique, cette justification sera prise en compte si l'entreprise a précisément pour objet la vente, la location ou toute autre forme d'exploitation lucrative des biens concernés par ces dépenses dites « somptuaires ». ■



En principe, les charges dites « somptuaires » ne sont pas déductibles du résultat imposable sauf s'il est justifié que ces charges sont nécessaires à l'activité de l'entreprise en raison même de son objet.

GUIDE DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Très largement mis en œuvre, du fait de la pandémie de Covid-19, le télétravail constitue une organisation de travail intéressante à la fois pour le salarié et pour l'entreprise, notamment en raison des contraintes sanitaires liées à la période actuelle. C'est pourquoi, de plus en plus d'entreprises envisagent de recourir au télétravail de manière régulière. Toutefois, la mise en place de cette organisation de travail se prépare...

Télétravail : qu'est-ce que c'est ?

Le télétravail est une organisation du travail qui permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire, alors qu'il aurait pu exécuter ses tâches dans les locaux de l'employeur.

Parce que le salarié en télétravail utilise nécessairement les technologies de l'information et de la communication (ordinateur, connexion web, téléphone portable, etc.), n'importe quel salarié de l'entreprise dont le travail impose l'utilisation de technologies de communication peut, par principe, « télétravailler », de manière occasionnelle ou régulière. Toutefois, les catégories de salariés éligibles au télétravail peuvent être circonscrites dans un accord collectif (de branche ou d'entreprise).

La mise en place du télétravail peut être très favorable, tant pour l'entreprise que pour ses salariés. Cette organisation permet, entre autres et par exemple, de faciliter les déplacements de certains salariés, notamment en termes de temps passé dans les transports en commun, de concilier vie professionnelle et vie privée, de concilier vie professionnelle et mandat d'élu local le cas échéant, etc. Ce mode de travail peut, en outre, permettre d'accroître les performances et la productivité de l'entreprise tout en améliorant la qualité des conditions de travail des salariés (bruit, interruptions des collègues, etc.).

Dans ce contexte d'épidémie de Covid-19, le recours massif au télétravail a permis, pendant le confinement, d'assurer la poursuite de l'activité économique, toutes les fois où les postes de travail le permettaient. Mais il permet aussi de réduire les « contacts étroits », vecteurs de contamination, et ainsi d'éviter les arrêts de travail.

Télétravail : des obligations ?

• Exécution du contrat de travail

Bien que le télétravail soit un mode particulier d'organisation du travail, le « télétravailleur » est un salarié comme les autres qui doit respecter les obligations inhérentes à son contrat de travail (respect du contrat en lui-même et des directives de l'employeur, obligation de loyauté, obligation de discrétion, etc.). Cela suppose, notamment, que le salarié ne « télétravaille » pas pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, activité partielle, par exemple) ou pendant ses congés payés.

Le télétravail n'étant qu'un mode d'organisation du travail, l'employeur reste en droit de contrôler et d'évaluer le travail du salarié. Néanmoins, rappelons que, si un dispositif particulier de surveillance du salarié est utilisé, sa mise en place suppose le respect de modalités précises d'information et de consultation préalables obligatoires (consultation des représentants du personnel, le cas échéant). Dans tous les cas, le salarié doit être informé de cette mise en place.

En retour, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise (notamment en matière de formation, de rémunération ou de garanties relatives aux durées maximales de travail). À ce titre, sachez que, si des titres-restaurant sont distribués aux salariés exerçant leur activité « en présentiel » dans les locaux de l'entreprise, les salariés en situation de télétravail doivent également en bénéficier.

Enfin, retenez que l'accident survenu sur le lieu de télétravail, pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident du travail.

• Prise en charge des frais

Si la loi n'impose pas expressément à l'employeur de prendre en charge les dépenses liées au télétravail (notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que leur maintenance), rappelons que les charges supportées par le salarié lors de l'accomplissement de ses missions et inhérentes à sa fonction constituent des frais professionnels, que l'employeur doit donc lui rembourser.

Ce remboursement peut être, en tout ou partie, exonéré de cotisations sociales, sous conditions.

Si l'employeur verse une indemnité d'occupation du domicile privé à des fins professionnelles, celle-ci est, pour sa part, soumise à cotisations sociales.

• Obligations supplémentaires

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Télétravail : comment le mettre en place ?

• Un accord collectif ou une charte

L'employeur peut mettre en place le télétravail par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée après avis du comité social et économique, s'il en existe un dans l'entreprise.

Rappelons, à cet égard, que le comité social et économique doit être préalablement informé et consulté sur les questions intéressant notamment l'organisation de l'entreprise et les conditions d'emploi et de travail.

L'accord ou la charte mettant en place le télétravail doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Notez que lorsque les clauses de l'accord collectif ou de la charte sont contraires aux clauses d'un contrat de travail conclu avant le 24 septembre 2017, le salarié peut refuser l'application dudit accord ou de ladite charte. Pour cela, il dispose d'un délai d'un mois à partir de la communication faite dans l'entreprise sur l'existence de l'accord ou de la charte, le cas échéant.

L'employeur peut, quant à lui, refuser qu'un salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail, conformément aux conditions prévues par l'accord collectif ou, à défaut, par la charte, recourt effectivement au télétravail. Mais il doit alors motiver sa réponse.

Voici quelques motifs de refus envisageables :

- l'impossibilité matérielle ;
- la confidentialité des informations sur lesquelles travaille le salarié ;
- la désorganisation de l'équipe des collaborateurs de l'entreprise.

• Un accord entre l'employeur et le salarié

Le télétravail peut également être mis en place malgré l'absence d'accord collectif ou de charte.

Pour cela, il suffit d'un accord entre le salarié et l'employeur formalisé par tout moyen (l'écrit restant toujours à favoriser).

Le salarié et l'employeur ne peuvent donc pas être obligés d'accepter ce mode d'organisation du travail. Toutefois, dans certains cas,



l'employeur devra motiver son refus.

Ainsi, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié titulaire de la reconnaissance de travailleur handicapé ou par un salarié « proche aidant », l'employeur doit motiver, le cas échéant, sa décision de refus.

Rappelons ici qu'un « proche aidant » est nécessairement le « proche » d'une personne, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ces proches peuvent être :

- son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin,
- un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux,
- ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables.

• Caractère réversible du télétravail

Si l'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doivent prévoir les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, l'accord entre l'employeur et le salarié conclu en l'absence d'accord collectif ou de charte peut également être dénoncé.

Le télétravailleur doit alors être prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles.

• Caractère volontaire du télétravail

L'employeur ne peut pas contraindre un salarié à télétravailler : ce dernier est libre d'accepter ou de refuser. Le télétravail a nécessairement un caractère volontaire.

Par conséquent, le refus du salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Cependant, dans le cadre d'un télétravail occasionnel (ou exceptionnel), l'employeur pourrait éventuellement l'imposer.

Télétravail occasionnel : même formalisme ?

Lorsque le recours au télétravail est occasionnel, le salarié et l'employeur peuvent convenir d'une mise en place par simple accord, formalisé par tout moyen.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, l'employeur peut imposer le télétravail à l'ensemble des salariés éligibles, sans qu'il lui soit nécessaire d'obtenir leur accord.

La mise en œuvre du télétravail peut être

considérée, dans une telle hypothèse, comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Il en va même de sa responsabilité en termes de santé et de sécurité des travailleurs.

Dans le contexte épidémique actuel, le ministère du Travail recommande ce mode d'organisation du travail qui participe à la démarche de prévention du risque d'infection au coronavirus et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun.

Mais il rappelle qu'aucune disposition, sauf recommandation expresse des autorités sanitaires ou situation de vulnérabilité attestée médicalement constatée, ne peut imposer à l'employeur de mettre en place le télétravail.

En fonction des indicateurs sanitaires, les autorités sanitaires peuvent convenir avec les partenaires sociaux d'encourager les employeurs à recourir plus fortement au télétravail. ■

Si votre entreprise souhaite recourir régulièrement au télétravail, elle doit négocier un accord collectif en ce sens ou se doter d'une charte. Il conviendra, en outre, de garantir au salarié le caractère volontaire du télétravail (il peut librement refuser d'y recourir). Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour vous assister dans la mise en place de cette organisation particulière de travail.

VIE DE L'ENTREPRISE

L'état de cessation des paiements, moment clé

Confrontées à une chute de leur chiffre d'affaires en raison de la crise sanitaire, bon nombre d'entreprises peinent aujourd'hui à honorer leurs échéances financières, et peuvent, si la situation perdure, se trouver en « état de cessation des paiements ».

De quoi s'agit-il ? Explications...

La généralisation ou l'aggravation des difficultés financières rencontrées par une entreprise peuvent mener son ou ses dirigeant(s) à constater son « état de cessation des paiements » : cette notion, forte d'enjeux, peut se définir comme l'impossibilité pour une entreprise de faire face à ses dettes, dont le règlement peut être demandé immédiatement (on parle de « passif exigible ») avec l'intégralité de sa trésorerie et tout ce qu'elle peut transformer, dans l'immédiat ou à très court terme, en liquidités (appelé « actif disponible »).

Hors cas de procédure de conciliation, le représentant légal de l'entreprise (ou son conseil, s'il est dûment muni d'une procuration à cet effet) qui constate l'état de cessation des paiements est dans l'obligation, dans les 45 jours qui suivent, d'effectuer une déclaration en ces sens auprès :

- du tribunal de commerce, lorsqu'il s'agit d'un commerçant, d'une société commerciale ou d'un artisan ;

- du tribunal judiciaire, dans les autres cas (exploitation agricole, profession libérale, etc.).

Les effets de la cessation des paiements

Le tribunal saisi de la déclaration de cessation des paiements doit impérativement ouvrir une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, en fonction de sa situation et du degré de gravité de ses difficultés.

Pour rappel, les procédures de redressement et de liquidation judiciaires, qui constituent toutes deux des procédures « collectives » concernant l'ensemble des créanciers de l'entreprise, diffèrent par leurs objectifs respectifs : la première a pour but de permettre à l'entreprise d'apurer son passif tout en garantissant la poursuite de son activité, quand la seconde vise à mettre fin à celle-ci.

Le tribunal doit également fixer la date de cessation des paiements de l'entreprise : étape importante, cette date marque le point de départ de la période dite « suspecte », pendant laquelle les actes « anormaux » commis par le dirigeant ou des tiers à l'entreprise sont nuls ou annulables.



Les actes « anormaux » sont ceux susceptibles de permettre au débiteur de dissiper son patrimoine avant la mise en place d'une procédure collective. À titre d'exemple, un dirigeant commet un acte anormal dès lors qu'au cours de la période suspecte, il prend l'initiative de payer un créancier au détriment de tous les autres, ou encore de vendre ou de donner des biens (meubles ou immeubles) qui appartiennent à l'entreprise.

Notez que le tribunal garde la possibilité de reporter la date de cessation des paiements après l'avoir fixée : ce report ne peut toutefois être antérieur de plus de 18 mois à la date du jugement d'ouverture de la procédure collective. ■

L'état de cessation des paiements constitue une étape charnière dans la gestion des difficultés de l'entreprise : elle marque le moment à compter duquel le règlement des dettes de l'entreprise va devoir s'effectuer selon des règles collectives à l'ensemble de ses créanciers. Les enjeux propres à cet événement, qui concernent tant l'entreprise que son dirigeant, nécessitent son anticipation.

VIE DE L'ENTREPRISE

Aménagements (multiples) du Fonds de solidarité

Mesure phare du Gouvernement, le Fonds de solidarité a pour but de soutenir la trésorerie des entreprises touchées par la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus. Afin de prendre en compte la situation particulière de certaines d'entre elles, les modalités d'octroi de ses aides viennent de faire l'objet de nouveaux aménagements. En voici un aperçu !

Pour rappel, les aides financières versées par le Fonds de solidarité se décomposent en deux volets :

- une aide initiale (ou « premier volet »), d'un montant maximal de 1 500 € par mois ;
- une aide complémentaire (ou « second volet »), dont la demande est instruite par les régions et qui est destinée aux entreprises les plus fragilisées par la crise.

Prolongation du Fonds pour certains secteurs

Pour mémoire, les conditions d'accès au Fonds de solidarité ont été assouplies pour les secteurs qui ont particulièrement souffert de la crise sanitaire (comme ceux du tourisme, de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel), ainsi que ceux qui y sont liés (comme les

activités de commerce de gros alimentaire et de boissons, de fabrication de vins et de bières, etc.).

Pour ces secteurs identifiés comme « prioritaires », l'intervention du Fonds de solidarité, qui était initialement prévue pour les mois de mars à juin 2020, vient d'être prolongée au titre des mois de juillet, août et septembre 2020.

La liste des secteurs concernés a par ailleurs été étendue : elle intègre désormais les activités liées à la distribution de films cinématographique, à l'exploitation de galeries d'art ou de casinos, ainsi que celles des traducteurs interprètes.

L'octroi de l'aide reste toutefois subordonné au respect de diverses conditions, notamment liées à l'interdiction d'accueil du public ou à une perte de chiffre d'affaires (CA), au montant du bénéfice imposable de l'entreprise et à sa date de début d'activité.

Notez que ces conditions ont toutefois vocation à évoluer, au vu des dernières mesures de fermeture et de restriction horaire adoptées par le Gouvernement dans les zones où le coronavirus est particulièrement actif.

Une spécificité est par ailleurs à noter pour les discothèques qui, à l'heure où nous rédigeons cet article, ne peuvent toujours pas rouvrir leurs portes.

La situation exceptionnelle de ces entreprises a donné lieu à un aménagement spécifique du Fonds de solidarité en leur faveur : à compter de l'aide attribuée au titre du mois de juin 2020, elles peuvent, en effet, prétendre au versement de l'aide initiale du Fonds de solidarité au titre de chaque période mensuelle comprise entre le 1^{er} juin et le 31 août 2020.

Si l'octroi de l'aide reste subordonné au respect de certains critères, ceux-ci sont cependant nettement allégés à l'égard des discothèques : ces dernières n'ont en effet aucune condition à remplir en ce qui concerne leur effectif salarié, leur chiffre d'affaires et leur bénéfice imposable. ■



Le Fonds de solidarité vient (à nouveau) d'être aménagé afin de soutenir les entreprises qui, par la nature de leur activité ou leur localisation, sont plus durablement exposées à la crise sanitaire actuelle. Attention toutefois à remplir les conditions nécessaires au versement des aides.

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Focus sur la prime forfaitaire de transition énergétique

Depuis le 1^{er} janvier 2020, et parallèlement au crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE), le Gouvernement a mis en place une prime forfaitaire de transition énergétique (appelée aussi « prime énergie » ou « Ma Prime Rénov' »).

Cette prime profite aux propriétaires qui occupent, à titre de résidence principale, leur logement achevé depuis plus de deux ans, et qui font réaliser certains travaux visant à améliorer leur performance énergétique.

Sont donc exclus, en principe, les propriétaires bailleurs qui mettent effectivement leur bien en location, de même que les locataires.

Le montant de la prime énergie est fixé forfaitairement, par type de dépense éligible, en fonction des ressources du propriétaire, des caractéristiques des dépenses réalisées et, le cas échéant, de la partie de l'immeuble ou des éléments d'équipements concernés.

Il est plafonné à 20 000 € par logement, sur une période de cinq ans à compter de la première décision d'attribution de la prime.

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, il faut déposer une demande en ce sens auprès de l'Anah (Agence nationale de l'habitat) avant même de commencer les travaux envisagés. Sauf cas particuliers (catastrophe naturelle, etc.) seuls les travaux commencés après l'accusé de réception de la demande de prime par l'Anah permettent de bénéficier de cet avantage financier.

À titre exceptionnel, toutefois, pour les travaux engagés entre le 1^{er} janvier et 31 janvier 2020, il est possible de déposer une demande de prime après l'engagement des travaux. De même, et depuis le 15 juillet 2020, il est également possible de bénéficier de la prime énergie pour les travaux d'isolation des murs, en façade ou en pignon, commencés avant le dépôt de la demande, dès lors que les travaux, qui ont débuté entre le 15 juillet et le 31 août 2020, sont réalisés par l'extérieur et ne portent pas sur des parties communes ou des éléments d'équipements communs à plusieurs logements.

Une fois la prime attribuée, il faudra justifier de l'achèvement des travaux dans un délai d'un an à compter de la décision d'attribution de la prime ou, dans l'hypothèse où une avance sur le montant total

de cette prime aurait été perçue, dans un délai de six mois à compter du versement de cette avance.

Une prime revue et corrigée pour 2021

Dans le cadre du plan de relance annoncé par le Gouvernement pour faire face à la crise économique qui résulte de la crise sanitaire liée à la propagation du coronavirus, il est prévu qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, la prime énergie profitera non seulement aux propriétaires occupants, mais aussi aux propriétaires bailleurs et aux copropriétés.

De même, tous les ménages, quel que soit le montant de leurs ressources, pourront prétendre au bénéfice de cet avantage financier : les ménages les plus aisés seront tout de même incités à effectuer des rénovations globales de leurs logements. ■

Attribuée sous condition de ressources aux propriétaires occupants qui font réaliser certains travaux destinés à améliorer la performance énergétique de leur logement, la « prime énergie » devrait profiter, à compter du 1^{er} janvier 2021, à tous les ménages, quel que soit le montant de leurs revenus.

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Mai 2020	104,71	+ 0,1 %	+ 0,4 %
Juin 2020	104,79	+ 0,1 %	+ 0,2 %
Juillet 2020	105,19	+ 0,4 %	+ 0,8 %
Août 2020	105,09	- 0,1 %	+ 0,2 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
2ème trimestre 2020	1753	+ 0,40 %
1er trimestre 2020	1770	+ 2,43 %
4e trimestre 2019	1769	+ 3,88 %
3e trimestre 2019	1746	+ 0,75 %
2e trimestre 2019	1746	+ 2,77 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2020	115,42	+ 0,18 %
1 ^{er} trimestre 2020	116,23	+ 1,39 %
4 ^e trimestre 2019	116,16	+ 1,84 %
3 ^e trimestre 2018	115,60	+ 1,90 %
2 ^e trimestre 2019	115,21	+ 2,33 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2020	114,33	- 0,12 %
1 ^{er} trimestre 2020	115,53	+ 1,45 %
4 ^e trimestre 2019	115,43	+ 1,88 %
3 ^e trimestre 2019	114,85	+ 1,87 %
2 ^e trimestre 2019	114,47	+ 2,20 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2020

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2020 AU 31.12.2020

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
41 136 €	10 284 €	3 428 €	1 714 €	791 €	189 €	26 €

* pour une durée de travail inférieure à 5 heures

TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
31 août 2020	1,21 %
30 septembre 2020	1,20 %
31 octobre 2020	1,19 %
30 novembre 2020	1,19 %

BARÈME TITRES-RESTAURANT AU 1^{ER} JANVIER 2020

Exonération maximale de la participation patronale	Valeur du titre ouvrant droit à l'exonération maximale
5,55 €	Entre 9,25 € et 11,10 €

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2020	130,57	+ 0,66 %
1 ^{er} trimestre 2020	130,57	+ 0,92 %
4 ^e trimestre 2019	130,26	+ 0,95 %
3 ^e trimestre 2019	129,99	+ 1,20 %
2 ^e trimestre 2019	129,72	+ 1,53 %

TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)

ANNÉE	TAUX
2 ^e semestre 2019	0,12 %
1 ^{er} semestre 2019	0,62 %
2 ^e semestre 2018	0,97 %
1 ^{er} semestre 2018	1,04 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1^{ER} JANVIER 2020

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2020	10,15 €	1 539,42 €
Montant du minimum garanti		
Date de d'effet	Montant	
01.01.2020	3,65 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 2ND SEMESTRE 2020

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,11 %
Pour tous les autres cas	0,84 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Juin 2020	112,0
Mai 2020	111,7
Avril 2020	111,5
Mars 2020	111,7
Février 2020	111,8

INDICE SYNTEC

Période	Taux
Juillet 2020	2712
Juin 2020	2717
Mai 2020	2741
Avril 2020	2741

QUESTIONS/RÉPONSES



Après avoir acheté un appartement, en 2019, un propriétaire a bénéficié d'une réduction d'impôt dans le cadre d'un dispositif de défiscalisation immobilière, qui suppose le respect d'un engagement de location. Après le départ de son locataire, il a mandaté une agence immobilière pour lui trouver un locataire qui a fait publier régulièrement des annonces, sans succès : plus d'un an après, l'appartement n'est toujours pas reloué. Au vu de cette situation, l'administration fiscale peut-elle remettre en cause la réduction d'impôt obtenue ?

L'appartement n'ayant pas été reloué depuis plus de douze mois, l'administration fiscale peut effectivement remettre en cause la réduction d'impôt obtenue par le propriétaire. Dans la plupart des dispositifs de défiscalisation immobilière, le bénéfice de la réduction d'impôt suppose, en effet, que le bien soit loué de manière effective et continue pendant toute la durée de l'engagement de location.

Lorsqu'un locataire donne son congé pendant la période couverte par l'engagement de location, le bailleur doit impérativement trouver un nouveau locataire, dans un

délai de douze mois à compter de la date de réception de la lettre recommandée par laquelle le locataire sortant lui a signifié son congé.

À défaut de relocation effective dans ce délai de douze mois, l'administration pourra remettre en cause la réduction d'impôt obtenue. ■

Plusieurs clients m'ont fait part de leur gêne en présence de l'un de mes collaborateurs, dont l'apparence de la barbe leur renvoie des convictions religieuse et politique qu'ils ne partagent pas. Puis-je demander à mon salarié d'en modifier l'apparence afin qu'elle soit plus neutre ?

Rappelons, au préalable, que nul ne peut apporter de restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. Cela signifie que la liberté reste la règle.

Toutefois, il reste possible d'introduire, dans votre règlement intérieur, une clause relative au principe de neutralité, qui permet de limiter l'expression des convictions personnelles (religieuses notamment) de vos collaborateurs.

Mais attention ! La neutralité ne peut être appliquée que si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir, par les nécessités tirées du bon fonctionnement de l'entreprise ou par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux. La neutralité doit être une réponse proportionnée au but recherché.

En l'absence de clause de neutralité et d'un motif suffisant justifiant l'obligation de tailler sa barbe (la santé et la sécurité des travailleurs, le port obligatoire d'une tenue de travail spécifique, des mesures d'hygiène, par exemple), il ne sera pas possible de sanctionner le salarié qui refuserait de s'y soumettre*. ■

* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 8 juillet 2020, n° 18-23743

Alors qu'il se promène dans l'allée d'une foire, un visiteur est hélé par un professionnel qui le convainc d'acheter un aspirateur. Quelques jours plus tard, le client change d'avis, et demande à se rétracter.

En a-t-il le droit ?

La situation évoquée vise le « consommateur », entendu comme un particulier n'agissant pas dans un cadre professionnel. Pour mémoire, le droit de rétractation, qui permet à un consommateur de changer d'avis, n'existe que dans certaines situations déterminées, notamment lorsque le contrat est signé par un professionnel mais dans un lieu autre que son établissement commercial (« hors établissement »).

Un stand monté à l'occasion d'une foire ou d'un salon peut être considéré comme un « établissement commercial » si le professionnel y exerce son activité de manière habituelle et si un consommateur peut s'attendre à ce qu'il le sollicite pour la signature d'un contrat. Par conséquent, le consommateur qui signe un contrat sur un tel stand ne bénéficie pas, en principe, d'un droit de rétractation.

Dans cette situation, le juge européen relève toutefois que l'allée de la foire ne peut pas, à la différence du stand, être considérée comme un établissement commercial du professionnel, dès lors qu'elle est commune à l'ensemble des stands présents sur la foire*. Si le client est sollicité dans une allée pour signer un contrat sur un stand, il peut bénéficier d'un droit de rétractation.

La loi française, qui est pour l'instant contraire à cette décision, devrait bientôt évoluer pour s'aligner sur la position européenne. Affaire à suivre... ■

* Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), affaire 465/19, B&L Elektrogeräte GmbH

BON À SAVOIR !

GESTION DES DÉFICITS : UN REMBOURSEMENT ANTICIPÉ DES CRÉANCES DE « CARRY BACK » ?

Dans le cadre de la crise économique, conséquence de la situation sanitaire liée à la propagation du coronavirus (Covid-19), le Gouvernement autorise désormais les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant opté pour le report en arrière de leur déficit subi (ce que l'on appelle techniquement un « carry back »), à demander un remboursement anticipé de leurs créances de « carry back »*.

Par nature, l'existence d'un déficit fiscal implique, au titre d'un même exercice, que les charges admises en déduction du résultat fiscal de l'entreprise soient plus importantes que ses produits imposables.

En ce qui concerne le traitement de leur déficit, les entreprises soumises à l'IS disposent de deux options.

Elles peuvent :

- soit l'imputer sur le bénéfice imposable qu'elles réalisent au titre d'un exercice suivant, leur permettant ainsi de générer une économie d'impôt future ;
- soit opter pour un « carry back », donc pour un report en arrière du déficit : dans cette hypothèse, elles imputent le déficit subi au titre de l'exercice N sur le bénéfice de l'exercice N-1.

L'option pour le « carry back » fait naître une créance fiscale correspondant à l'excédent

* Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 (article 4)

d'IS antérieurement versé, qui pourra être utilisée pour payer l'IS à verser au titre des exercices suivants.

Le cas échéant, à défaut d'imputation dans les cinq ans, cette créance fiscale sera remboursée.

Pour soutenir la trésorerie des entreprises en cette période de crise sanitaire, les entreprises soumises à l'IS sont dorénavant autorisées à demander le remboursement immédiat de leurs créances de « carry back » non encore utilisées.

Les entreprises souhaitant bénéficier de cette tolérance doivent déposer une demande en ce sens, au plus tard le jour de la date limite de dépôt de la déclaration de résultats de l'exercice clos au 31 décembre 2020.

Si elles estiment pouvoir en bénéficier au titre d'un exercice clos pour lequel le montant de l'impôt dû n'a pas encore été déterminé, elles peuvent exercer une option en ce sens, dès le lendemain de la clôture de l'exercice.

Précisons que si le montant de la créance remboursée au titre de cette option excède de plus de 20 % le montant de la créance déterminée à partir de la déclaration de résultats déposée au titre de l'exercice en cause, elles devront s'acquitter d'un intérêt de retard calculé sur l'excédent indûment remboursé. ■

BRÈVES

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : UN DÉLAI DE VERSEMENT SUPPLÉMENTAIRE

En 2020, la possibilité de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux salariés dont la rémunération n'excède pas trois Smic a été reconduite.

Cette prime exceptionnelle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 € (ou de 2 000 € si l'entreprise met en œuvre un accord d'intéressement).

Pour bénéficier des dispositifs d'exonération d'impôt et de cotisations sociales, la prime doit être versée avant le 31 décembre 2020 (au lieu du 31 août 2020). ■

TRAVAILLEURS NON SALARIÉS (TNS) : PAIEMENTS DES COTISATIONS SOCIALES

Depuis le 20 mars 2020, les échéances de cotisations sociales des TNS n'ont pas été prélevées, mais systématiquement reportées. Les prélèvements reprennent toutefois en septembre, pour les TNS mensualisés, ou en novembre, pour les TNS qui payent au trimestre.

Pour éviter que les sommes prélevées soient trop importantes, l'Urssaf a, d'office, estimé votre revenu 2020 afin

qu'il corresponde à 50 % du revenu ayant servi au calcul de vos cotisations provisionnelles 2020. Un procédé qui générera des régularisations importantes en 2021, mais qui peut être aménagé. Le cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la gestion et l'anticipation de vos prochaines échéances de cotisations sociales personnelles. ■

FIDSUD CDBA
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

