



DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES

Quelles alternatives au licenciement économique ?

...Page 4



ACTU SOCIALE

TEMPS DE TRAVAIL

Jours fériés = jours chômés ?

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

VIE DE L'ENTREPRISE

Fuite massive de données personnelles : quels risques, quelles obligations ?

...Page 6



ACTU FISCALE

CONTRÔLE FISCAL

Anticiper un contrôle fiscal

...Page 3

SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Temps de travail : Journée de solidarité = journée non rémunérée ? Temps de travail : Jours fériés = jours chômés ?
ACTU FISCALE page 3	Contrôle fiscal : Se préparer au contrôle fiscal Anticiper un contrôle fiscal
LE DOSSIER pages 4 et 5	Difficultés des entreprises Quelles alternatives au licenciement économique ?
ACTU JURIDIQUE page 6	Fuite massive de données personnelles : quels risques, quelles obligations ? Installation de chatbot et protection des données personnelles
PATRIMOINE page 7	Impôt sur le revenu Crédit d'impôt pour emploi d'un salarié à l'extérieur du domicile
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Crise sanitaire et restauration : quelle indemnisation des pertes d'exploitation ?
BRÈVES page 8	Crise sanitaire et remboursement anticipé des créances de crédits d'impôt une nouvelle plateforme pour informer les consommateurs sur les produits défectueux

ÉDITO

En ce début d'année 2021, et malgré la mise en place, par le Gouvernement, de plusieurs dispositifs de soutien financier, une grande majorité des entreprises doit encore faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques.

Des difficultés qui peuvent conduire certains employeurs à prendre la décision de réduire l'effectif de l'entreprise, et donc à procéder à des licenciements économiques.

Bien que, dans certaines situations, l'employeur n'ait pas d'autres choix que d'envisager un tel licenciement, il existe, malgré tout, des alternatives qui dépendent de la nature des difficultés rencontrées par les entreprises qui sont détaillées dans ce nouveau numéro de votre revue trimestrielle.

Ainsi, face à des difficultés passagères, plusieurs dispositifs peuvent être mis en place par l'entreprise, qu'il s'agisse de programmer des actions de formation au bénéfice des salariés, d'imposer (sous conditions) la prise de jours de congés ou de RTT, voire de recourir au prêt de main-d'œuvre ou à l'activité partielle dont les conditions et modalités ont été aménagées dans le cadre de la crise

sanitaire et économique actuelle.

Quant aux difficultés incontournables qui nécessitent impérativement une réduction de la masse salariale, il peut être envisagé une modification des contrats de travail pour motif économique, la négociation d'une rupture conventionnelle collective ou, le cas échéant, la mise en retraite anticipée des salariés. Mais cela nécessite de respecter une réglementation précise.

S'agissant d'un sujet particulièrement délicat à aborder dans l'entreprise, et de dispositifs complexes dont il est nécessaire de maîtriser les modalités, tant les conséquences d'une mauvaise application peuvent être dommageables pour l'entreprise, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter tous les éclairages utiles et toutes les informations complémentaires nécessaires et pour vous accompagner dans ces démarches. ■

Le Mag FIDSUD CDBA

Illustrateur : Afif Khaled. Maquettiste : Alexandre Beckert / 1k à part. Crédit photos : Shutterstock.
Dépôt légal : à parution. N° ISSN : 2498-2946. Imprimeur : Imprimerie Rochelaise - La Rochelle
Photos non contractuelles - Toute reproduction interdite.



TEMPS DE TRAVAIL

Jours fériés = jours chômés ?

Comme tous les ans, particulièrement à l'approche du mois de mai, se pose la question de la gestion des jours fériés dans les entreprises. Sont-ils obligatoirement chômés ? Comment gérer la rémunération d'un salarié qui travaille pendant un jour férié ? Réponses...

Les jours suivants sont légalement des jours fériés :

- le 1^{er} janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai (la fête du Travail),
- le 8 mai,
- le jeudi de l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet (la Fête nationale),
- le 15 août (l'Assomption),
- le 1^{er} novembre (la Toussaint),
- le 11 novembre,
- le 25 décembre (le jour de Noël),
- le Vendredi saint et le 26 décembre dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et Haut-Rhin,
- le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements d'outre-mer.

Tous ces jours fériés ne sont pas traités de la même manière sur le plan réglementaire, au regard du repos accordé aux salariés.

Le principe des jours fériés ordinaires

Les jours fériés dits « ordinaires », c'est-à-dire les jours fériés précités, à l'exception du 1^{er} mai, ne sont pas obligatoirement chômés, de sorte qu'il n'y a aucune obligation d'accorder un repos ce jour-là, du moins sur le principe : il faut, en effet, savoir que de nombreuses conventions collectives prévoient que ces jours fériés ordinaires sont chômés (ce qui signifie que les heures non travaillées du fait du chômage des jours fériés ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération).

Même chômé, un jour férié ordinaire est, par principe, un jour rémunéré (sans perte de salaire si le salarié totalise au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise). Et si un jour férié ordinaire est travaillé, le salarié ne bénéficie, en principe, pas de majoration de salaire (sauf dispositions contraires prévues dans la convention collective).

L'exception du 1^{er} mai

La journée du 1^{er} mai, est un jour obligatoirement chômé et doit donner lieu à un maintien du salaire pour tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté.

Et si un salarié travaille un 1^{er} mai, notamment dans les entreprises qui ne peuvent pas interrompre le travail en raison de la nature même de leur activité, il perçoit, en

plus de son salaire, une indemnité égale au montant de ce salaire : le 1^{er} mai est donc une journée « payée double ». ■



Si un salarié est amené à travailler pendant un jour férié normalement chômé, il a droit à sa rémunération habituelle sans majoration (sauf disposition contraire prévue dans la convention collective), à l'exception du 1^{er} mai : si un salarié travaille ce jour-là, il est « payé double ».

TEMPS DE TRAVAIL

Journée de solidarité = journée non rémunérée ?

Afin d'assurer le financement de différentes actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, l'État a instauré, en 2004, une journée de solidarité. Focus sur le fonctionnement de cette journée soumise à une réglementation particulière, qui a évolué avec le temps...

Le dispositif connu sous le nom de « journée de solidarité », qui concerne l'ensemble des salariés, prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés et d'une contribution solidarité autonomie de 0,3 % pour les employeurs.

Concrètement, les salariés sont tenus de travailler l'équivalent d'une journée sans rémunération. Plus exactement, la durée de travail annuelle est augmentée de sept heures pour un salarié travaillant à temps complet (ces heures sont réduites prorata temporis pour les salariés travaillant à temps partiel) ou d'une journée pour les salariés relevant d'une convention de forfait décompté en jours.

À l'origine fixée le lundi de Pentecôte de chaque année, qui est un jour férié et chômé, la date de cette journée de solidarité est déterminée par un accord d'entreprise ou un accord de branche.

Il pourra donc s'agir soit d'un jour férié précédemment

chômé (autre que le 1^{er} mai), soit d'un jour de RTT, ou alors de toute autre journée qui était précédemment non travaillée, en application de la convention collective ou des modalités d'organisation de l'entreprise. La journée de solidarité peut également être fractionnée en heures, le fractionnement devant être effectif et correspondre à un travail supplémentaire de sept heures par an.

Journée de solidarité : non rémunérée !

Le travail accompli pendant la journée de solidarité n'est pas rémunéré pour le salarié, ne donne pas non plus lieu à une contrepartie obligatoire en repos et ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Mais cette absence de rémunération ne s'applique que dans certaines limites.

Ainsi, pour les salariés mensualisés, le travail accompli lors du jour de solidarité n'est pas rémunéré, dans la limite de sept heures.

Pour les salariés en forfait annuel en jour, cette journée n'est pas rémunérée dans la limite de la valeur d'une journée de travail, telle que fixée dans la convention de forfait-jour. Les salariés à temps partiel voient, quant à eux, cette limite de sept heures se réduire proportionnellement à la durée de leur contrat.

Il convient de préciser qu'en cas d'activité partielle, contrairement aux jours habituellement travaillés, les jours fériés habituellement chômés ne sont pas indemnisables. Ainsi, si l'employeur a défini le lundi de Pentecôte comme journée de solidarité 2021, et que ce dernier est habituellement chômé dans l'entreprise, il ne pourra pas recourir à l'activité partielle au titre de cette journée pour les salariés concernés. ■



Pour les salariés mensualisés, le travail accompli lors du jour de solidarité n'est pas rémunéré, dans la limite de sept heures. Pour les salariés en forfait annuel en jour, cette journée n'est pas rémunérée dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

CONTRÔLE FISCAL

Se préparer au contrôle fiscal

Le contrôle fiscal est un évènement normal dans la vie d'une entreprise. Cela résulte du fait que le système fiscal français est essentiellement déclaratif, ce qui ne laisse d'autre choix à l'administration que de procéder à des contrôles a posteriori. Mais comment vous préparer à cet évènement ?

À la réception d'un avis de vérification, le premier réflexe que doit avoir l'entreprise est de contacter son conseil, qui pourra l'orienter sur le déroulement des opérations de contrôle, la conseiller sur les réponses à donner aux questions posées par le vérificateur et, le cas échéant, qui pourra suivre directement la procédure de contrôle.

Pour lui donner le temps de faire appel à son conseil, l'administration doit laisser à l'entreprise un minimum de deux jours entre la réception de l'avis de vérification et la première visite sur place du vérificateur (samedis, dimanches et jours fériés non compris). Toutefois, elle laisse généralement s'écouler un délai plus important (environ 15 jours).

Le vérificateur demandera à l'entreprise de lui préparer un certain nombre de documents qui seront nécessaires à la réalisation des opérations de contrôle : bilans, comptes de

résultats et annexes se rapportant à la période sur laquelle portera la vérification, procès-verbaux d'assemblées générales, rapports des commissaires aux comptes le cas échéant, rapport de gérance le cas échéant, etc.

La préparation de ces documents permettra à l'entreprise de faire le point avec son conseil sur les éléments qui peuvent prêter à discussion et ainsi d'anticiper les éventuelles interrogations du vérificateur.

Gérer le suivi du contrôle fiscal

Par principe, le contrôle doit se dérouler dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, il est possible de demander à le délocaliser et, sous réserve de l'accord du vérificateur, de demander à ce qu'il soit effectué au lieu où se trouvent les documents comptables (dans les locaux de l'expert-comptable de l'entreprise, par exemple).

Quant aux relations avec le vérificateur, elles incombent naturellement au chef d'entreprise, qui est la personne la mieux informée pour décrire l'activité de la structure, les conditions de l'exploitation, l'environnement, les perspectives économiques, etc.

La présence du chef d'entreprise est notamment la bienvenue lors de la première visite du vérificateur, ce

dernier profitant de ce premier rendez-vous pour se faire présenter l'entreprise, présentation souvent accompagnée, le cas échéant, d'une visite des locaux. Par la suite, il est tout à fait possible de déléguer le suivi du contrôle.

Mais, parfois, la présence d'un vérificateur peut être source de crispation pour le dirigeant d'entreprise : il peut alors être utile de faire appel à un conseil spécialisé pour établir un dialogue entre spécialistes, et ainsi dépersonnaliser et dédramatiser le contrôle. ■



À réception d'un avis de vérification de comptabilité, la première chose à faire est de contacter le conseil habituel de l'entreprise pour préparer le contrôle fiscal à venir et de réunir l'ensemble des éléments et documents demandés par le vérificateur.

CONTRÔLE FISCAL

Anticiper un contrôle fiscal

Pour renforcer leur sécurité juridique, notamment au regard de l'application des règles fiscales, les entreprises peuvent, pour les exercices clos depuis le 31 décembre 2020, recourir à un examen de conformité fiscale (ECF). De quoi s'agit-il exactement ?

L'examen de conformité fiscale (ECF) est une prestation au titre de laquelle un prestataire (généralement un professionnel du chiffre, du conseil et de l'audit) s'engage, en toute indépendance et à la demande de l'entreprise, à se prononcer sur la conformité aux règles fiscales de 10 points usuels définis dans un chemin d'audit préétabli (qualité comptable des fichiers des écritures comptables, conformité de ces fichiers, règles applicables aux amortissements, TVA, etc.) et selon un cahier des charges précis.

Cet examen profite à toutes les entreprises qui exercent une activité professionnelle sous forme individuelle ou en société, quels que soient leur régime d'imposition et leur chiffre d'affaires.

Comment se déroule cet examen ?

L'ECF est réalisé dans le cadre d'un contrat, établi selon un modèle type, qui doit notamment comporter les informations suivantes : la période sur laquelle porte l'examen (en principe un exercice fiscal), les

droits et obligations des parties (y compris la clause résolutoire pour inexécution du contrat), la liste des points constituant le chemin d'audit et la rémunération du prestataire.

À l'issue de l'examen, il est établi un compte rendu de mission, là encore conforme à un modèle type établi par l'administration, retraçant les travaux réalisés dans le cadre de l'ECF. Si l'entreprise mentionne l'existence d'un ECF dans sa déclaration de résultat, le compte rendu de mission réalisée au titre de cet exercice doit être télétransmis à la Direction générale des finances publiques (DGFiP) par le prestataire, pour le compte de l'entreprise, au moyen de la procédure de transfert des données fiscales et comptables (TDFC).

Ce même document doit être conservé par l'entreprise et le prestataire jusqu'à la fin du droit de reprise de l'administration fiscale au titre de l'exercice concerné.

Le recours à l'ECF présente un double avantage pour les entreprises : il permet de les sécuriser, notamment au regard du risque fiscal, et il constitue un atout dans les relations commerciales qu'elles entretiennent avec leurs interlocuteurs habituels (banques, clients, fournisseurs, etc.).

Enfin, en cas de contrôle fiscal conduisant à un rappel d'impôt sur un point validé par le prestataire lors de l'ECF, l'entreprise :

- restera tenue au paiement des redressements (et pourra, le cas échéant, solliciter le remboursement de la part d'honoraires payée au prestataire à ce titre) ;

- mais ne sera pas tenue au paiement des pénalités et intérêts de retard si elle a respecté les recommandations de son prestataire, telles qu'elles apparaissent dans le compte-rendu de mission. ■



Pour les exercices clos depuis le 31 décembre 2020, les entreprises qui souhaitent s'assurer que les règles fiscales qu'elles appliquent sont conformes à la réglementation peuvent faire appel à un prestataire externe pour la réalisation d'un examen de conformité fiscale (ECF).

QUELLES ALTERNATIVES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ?

La crise sanitaire impacte de manière durable de nombreuses entreprises et quand bien même des dispositifs de soutien sont mis en place, les difficultés rencontrées peuvent rendre inévitable une réduction de l'effectif de l'entreprise. Bien que dans certaines situations, les licenciements pour motif économique soient inéluctables, certaines alternatives peuvent être mises en œuvre. Lesquelles ?

Le choix des mesures alternatives au licenciement pour motif économique dépend de la nature des difficultés, selon qu'elles sont passagères ou plus importantes. Dans tous les cas, il sera nécessaire de faire une analyse précise de la situation afin de vérifier si des mesures de licenciement économiques peuvent être évitées.

Difficultés passagères : quelles alternatives ?

Lorsque ces dernières semblent passagères, les entreprises peuvent envisager d'accorder des formations ou du repos à leurs salariés, de recourir à l'activité partielle, voire de prêter leur main-d'œuvre inoccupée à des entreprises qui en ont besoin.

• Accorder des formations à ses salariés

Rappelons que l'employeur doit participer à la formation continue de ses salariés en concourant au financement de la formation professionnelle, en assurant l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, en veillant au respect de ces obligations par le biais des entretiens professionnels, etc.

Une période de difficultés passagères peut être l'occasion de mettre en place des formations au bénéfice des salariés. Il est utile de rappeler à ce sujet l'existence d'une aide à la formation émise par le Fonds national de l'emploi (FNE-Formation) qui, justement, constitue une alternative à l'activité partielle en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, ce dispositif a été temporairement renforcé pour répondre aux besoins des entreprises en activité partielle : ce renforcement permet alors la prise en charge des coûts pédagogiques des formations.

• Focus sur la possibilité d'imposer des repos à ses salariés

Une période de ralentissement de l'activité peut également permettre aux salariés de prendre des jours de congés ou de RTT. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'imposer ce repos.

L'organisation des temps de repos est en principe fixé par accord collectif qui peut autoriser l'employeur à modifier unilatéralement l'ordre et les dates de départ en congé dans le respect des délais prescrits par l'accord collectif. À défaut d'accord collectif, l'employeur ne peut plus modifier l'ordre et les dates de départ en congé moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

De la même manière, la possibilité d'imposer des jours de RTT dépendra de l'accord d'entreprise ou de branche applicable.

Toutefois, pour faire face à la crise liée à

l'épidémie de Covid-19, des accords collectifs dérogatoires peuvent permettre à l'employeur d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables (soit une semaine de congés payés). Et, si l'entreprise est couverte par un accord ou une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail, l'employeur peut, dans la limite de dix jours et lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19, imposer ou modifier des jours de repos que le salarié a acquis.

Dans ces hypothèses, l'employeur doit alors respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, et la période de congés ou de repos imposée ou modifiée, dans cette situation, ne peut s'étendre, en principe, au-delà du 30 juin 2021.

• Prêt de main-d'œuvre : une procédure très encadrée

Le prêt de main-d'œuvre consiste, pour une entreprise dite « prêteuse », à mettre temporairement une partie de son personnel à la disposition d'une entreprise dite « utilisatrice » rencontrant un besoin ponctuel en personnel.

Ce dispositif peut avoir vocation à s'appliquer lorsque l'entreprise prêteuse subit une forte baisse d'activité et s'avérer une alternative efficace à l'activité partielle.

Seul le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est possible puisqu'à l'inverse, le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est, par principe, interdit. Cela signifie que les entreprises prêteuses qui y ont recours ne doivent tirer aucun profit de la seule mise à disposition de personnel et que l'entreprise utilisatrice devra payer les charges afférentes au salarié mis à sa disposition.

Cette opération suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Le salarié conservera son contrat de travail et l'intégralité de son salaire, versé par son employeur (contre remboursement par l'entreprise utilisatrice).

• Le recours à l'activité partielle : un dispositif actuellement très sollicité...

La mise en œuvre de la procédure d'activité partielle, qui a fait l'objet de nombreuses adaptations du fait de la crise sanitaire actuelle, suppose que l'entreprise envisage une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou une fermeture temporaire d'un établissement, voire d'une partie d'un établissement.

Concrètement, cela suppose que l'entreprise doive faire face à :

- une conjoncture économique difficile ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Une fois que les salariés sont placés en activité partielle, et après en avoir demandé l'autorisation aux autorités administratives compétentes, l'employeur leur verse une indemnité correspondant à un pourcentage de la rémunération brute. Ce taux a

fait l'objet d'ajustements ces dernières semaines dans le cadre des aides apportées aux entreprises impactées par la crise de la Covid-19.

Quant à l'employeur, il reçoit de l'Agence de services et de paiement une allocation d'activité partielle, correspondant là encore à un pourcentage de la rémunération brute du salarié, différencié selon le secteur d'activité. Fixé à 60 % de la rémunération brute du salarié, il est censé être abaissé à 36 % de la rémunération brute du salarié, à compter du 1^{er} mai 2021 (sauf modifications de la réglementation décidée entre-temps, compte tenu de l'évolution de la crise sanitaire).

Difficultés pérennes : quelles alternatives ?

Si les difficultés rencontrées par l'entreprise sont telles que des mesures de réduction de la masse salariale sont inévitables, il est possible de proposer des modifications des contrats de travail, de négocier une rupture conventionnelle collective, d'encourager les départs volontaires ou encore d'organiser des départs en retraite anticipée.

• Modification des contrats de travail pour motif économique

Par principe, la modification d'un contrat de travail (portant sur un élément essentiel tel que la rémunération ou la durée du travail, par exemple) suppose l'accord du salarié.

Lorsqu'une entreprise souhaite proposer une modification du contrat de travail pour raison économique à un salarié, elle doit respecter un formalisme spécifique : lui adresser la proposition par lettre recommandée avec accusé de réception mentionnant qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour refuser la modification proposée. Son silence vaut acceptation et son refus pourra justifier un licenciement pour motif économique.

Mais il est également possible de négocier des accords de performance collective (même en l'absence de difficultés économiques) prévoyant, par exemple, un aménagement des rémunérations ou une mobilité professionnelle ou géographique.

Lorsqu'un tel accord est conclu, l'employeur devra informer chaque salarié, individuellement, de son droit d'accepter ou de refuser l'application des dispositions de l'accord collectif à son contrat de travail. Ce dernier disposera alors d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus à l'employeur, par écrit.

En cas de refus, l'employeur aura la possibilité, si aucune autre alternative n'est possible, de licencier le salarié, étant précisé que, dans cette hypothèse, le licenciement reposera sur ce motif spécifique qui constituera alors une cause réelle et sérieuse (mais il ne s'agit pas, en tant que tel, d'un licenciement pour motif économique).

• Négocier une rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective est un mode de rupture qui permet à une entreprise de proposer un plan de départs volontaires, même en l'absence de difficultés économiques. Cela n'est toutefois possible que si un accord d'entreprise, validé par l'administration, le permet et si l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement.

En pratique, l'accord collectif détermine le contenu d'une rupture conventionnelle collective qui devra impérativement prévoir :



- les modalités et conditions d'information du CSE ;
- le nombre maximal de salariés éligibles au dispositif, de suppressions d'emploi associées, et la durée pendant laquelle les ruptures de contrats en application de ce dispositif peuvent intervenir ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié à la rupture conventionnelle collective ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié ainsi que les modalités d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les mesures facilitant le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle collective a pour

conséquence la possibilité de rompre le contrat de travail des salariés volontaires d'un commun accord avec l'employeur, le cas échéant à l'issue d'un congé de mobilité. Ces derniers, lorsqu'ils respectent les conditions imposées par l'accord collectif, doivent présenter leur candidature selon les modalités prévues par ce même accord.

Lorsqu'une entreprise accepte la candidature d'un salarié, le contrat de travail est rompu. Si le salarié concerné est un salarié protégé, la rupture du contrat reste soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et, le cas échéant, interviendra le lendemain du jour de cette autorisation.

Il convient de noter que l'entreprise devra verser au salarié une indemnité de rupture, selon les modalités prévues par l'accord collectif, ne pouvant être inférieure aux indemnités légales de licenciement.

En outre, l'employeur peut réembaucher après une rupture conventionnelle collective, même sur les postes devenus vacants puisque cette modalité de rupture de contrat se distingue du licenciement pour motif économique. Par ailleurs, le salarié qui a quitté l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ne bénéficie pas d'une priorité de réembauche.

• **Mettre ses salariés en retraite anticipée**

Une entreprise peut aussi proposer à certains de ses salariés de partir à la retraite avant l'âge requis, mais

pour autant que les salariés concernés aient atteint l'âge de 60 ans. La proposition de mise à la retraite avant l'âge, permettant automatiquement le bénéfice d'une retraite à taux plein, suppose cumulativement :

- l'existence d'un accord collectif dérogatoire ou d'une convention de préretraite,
- et que le salarié puisse prétendre à une retraite à taux plein.

Toute entreprise peut interroger un salarié trois mois avant son anniversaire, par écrit, concernant son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus. Dans ce cas, vous ne pourrez pas procéder à sa mise en retraite ni renouveler votre proposition avant l'année suivante (et pour l'année suivante).

Il faut toutefois attirer votre attention sur un point : lorsque la proposition de mise à la retraite s'inscrit dans le cadre de difficultés économiques, l'entreprise doit respecter les procédures relatives aux difficultés économiques (consultation des représentants du personnel et élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le cas échéant). Cela ne signifie pas pour autant que la décision de mise à la retraite constitue un licenciement économique (le salarié en retraite n'aura le droit qu'à l'indemnité de mise à la retraite), à moins que la rupture du contrat ne résulte d'un plan social ciblant le poste du salarié. ■

Lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés économiques, elle peut envisager de mettre en œuvre des mesures alternatives au licenciement économique, qui dépendront essentiellement de la nature et de l'importance des difficultés économiques rencontrées. La mise en œuvre de ces mesures, qui peuvent être lourdes de conséquences pour l'entreprise, obéit à chaque fois à des conditions et modalités très précises.

VIE DE L'ENTREPRISE

Fuite massive de données personnelles : quels risques, quelles obligations ?

La cybercriminalité ne cesse de se développer avec la croissance des nouvelles technologies. Elle s'est d'ailleurs largement amplifiée avec la crise sanitaire qui nous oblige à favoriser les moyens de communication numérique et ainsi à communiquer de plus en plus de données personnelles. Dans ce contexte, la Cnil a récemment eu connaissance d'une fuite massive de ce type de données. Quels sont les points importants à retenir ?

La réglementation applicable en matière de traitement des données personnelles a connu une importante réforme en mai 2018 avec le règlement général de protection des données (RGPD), l'objectif étant d'adapter la protection des données personnelles au développement constant des solutions numériques. Ces derniers temps, la Cnil a renforcé son accompagnement et ses contrôles pour aider au mieux les responsables de traitement de données et garantir la sécurité des internautes. Malgré tout, les cyberattaques sont de plus en plus nombreuses. Récemment, une fuite massive de donnée de santé provenant de laboratoires d'analyses médicales a été dévoilée. À la suite de cet incident, la Cnil a ainsi rappelé aux responsables de traitement de données leurs obligations dans ce type de situation et averti les internautes des différents risques liés à de telles fuites, ainsi que les précautions à prendre en cas de divulgation de leurs données*.

Obligations des responsables de traitement

Face à la multiplication de la cybercriminalité, la Cnil précise aux internautes les éventuels risques liés à une fuite massive de données ainsi que les différentes précautions à prendre lorsqu'ils sont concernés. De plus, elle invite les responsables de traitement de données à prendre toutes les mesures nécessaires lorsqu'ils sont confrontés à une fuite massive.

* Communiqué de presse de la Cnil du 1^{er} mars 2021

des données et précautions à prendre

Pour permettre une intervention rapide des autorités et prévenir au maximum les dommages éventuels, l'organisme responsable du traitement des données concernées par la fuite massive doit impérativement prévenir la Cnil dans les 72 heures après en avoir eu connaissance.

De plus, si un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées par la publication des données est avéré, l'organisme devra également informer individuellement ces personnes pour qu'elles puissent prendre les mesures nécessaires.

Parmi les différents moyens utilisés dans le cadre du piratage des données personnelles figure l'hameçonnage. Cette technique répandue consiste à envoyer des mails ou des SMS frauduleux aux internautes dont les données ont été divulguées.

Lorsque l'on est confronté à ce type de contenu, il est important de :

- ne surtout pas ouvrir les pièces jointes ;
- ne pas cliquer sur les liens ;
- supprimer le mail ou le SMS rapidement.

Le principal risque ici est une usurpation d'identité. Lorsque celle-ci est avérée, il est nécessaire de déposer plainte le plus vite possible auprès du commissariat de police ou de la gendarmerie.

Les données récupérées par les cybercriminels peuvent contenir des mots de passe confidentiels. Dans une telle situation, la Cnil recommande donc :

- de changer les mots de passe sur tous les sites en privilégiant les plus importants (impôts, courriels, sites de commerce en ligne, etc.) ;
- de privilégier des mots de passe « forts » pour une meilleure sécurité de vos comptes ;
- d'éviter d'utiliser des mots de passe identiques sur plusieurs comptes ;
- d'utiliser, quand c'est possible, les authentifications multiples. ■



VIE DE L'ENTREPRISE

Installation de chatbot et protection des données personnelles

Pour optimiser la navigation de leurs visiteurs, les sites Internet sont de plus en plus nombreux à proposer des agents conversationnels, également appelés « chatbots ». Destinés à fournir des réponses automatiques aux utilisateurs, ces outils sont cependant susceptibles de récolter de nombreuses données à caractère personnel. Pour assurer la protection de celles-ci, la Cnil rappelle aux entreprises les précautions à prendre lorsqu'elles souhaitent installer ce type de dispositifs.

Un chatbot est un robot qui simule une conversation avec un internaute. Il permet d'assister les utilisateurs du site et de répondre de manière automatique à leurs questions. En tant que programme informatique, les chatbots sont soumis au respect de la réglementation classique prévue par le règlement général pour la protection des données (RGPD).

Les responsables de site Internet souhaitant installer ce type de dispositifs doivent donc respecter diverses obligations, parmi lesquelles figurent celle d'informer clairement les usagers sur l'utilisation qui sera faite de leurs données au moment de la collecte et d'obtenir leur consentement explicite en ce sens.

La particularité des chatbots

En raison des spécificités techniques des chatbots, la Cnil rappelle les précautions particulières à prendre pour permettre la protection des données personnelles des utilisateurs lorsqu'ils utilisent ce type

de dispositif.

Rappelons que pour fonctionner correctement et permettre aux utilisateurs de continuer à naviguer sur le site sans interrompre leur conversation en cours, l'utilisation d'un chatbot nécessite d'abord l'installation d'un cookie sur l'ordinateur de l'internaute.

Pour rappel, les cookies sont des petits fichiers qui s'installent sur le disque dur de l'internaute pendant sa navigation sur le Web pour, par exemple, le reconnaître lorsqu'il revient sur le site.

La Cnil rappelle à ce sujet que ce cookie peut être installé :

- avant l'activation du chatbot par l'utilisateur, ce qui rend alors nécessaire l'obtention de son consentement libre, spécifique, éclairé et univoque au préalable ;

- au moment de l'activation du chatbot par l'utilisateur, qui clique sur la fenêtre, auquel cas il n'est pas nécessaire de récupérer son consentement.

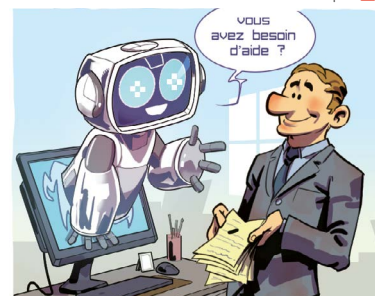
La Cnil précise également que les données doivent être conservées le temps nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi. Par exemple, lorsque le problème de l'utilisateur est résolu à la fin de la conversation, les données devront être supprimées. À l'inverse, si la question nécessite un traitement plus long (pour une réclamation par exemple), les données pourront être conservées plus longtemps (pendant le temps de traitement de la réclamation par exemple).

De plus, une prise de décision importante entraînant des conséquences juridiques pour une personne ne peut être collectée

par l'intermédiaire d'un chatbot entièrement automatisé qui ne permet pas l'intervention d'une personne réelle, sauf si :

- la personne a donné son consentement explicite ;
- la décision est nécessaire à l'exécution d'un contrat entre l'internaute et le responsable de la récolte des données ;
- la décision est autorisée par le droit de l'Union européenne ou le droit d'un État membre.

Enfin, les données sensibles (informations sur la santé, opinions politiques, origine raciale ou ethnique, etc.) doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part du responsable de traitement des données, car il est en principe interdit (sauf exceptions) de les récolter dans le cadre d'une conversation automatique. ■



En raison de l'accroissement constant des nouvelles technologies, la Cnil veille à ce que la réglementation en matière de protection des données personnelles des utilisateurs s'adapte aux nouveaux dispositifs mis en place par les développeurs.

* Communiqué de presse de la Cnil du 19 février 2021

IMPÔT SUR LE REVENU

Crédit d'impôt pour emploi d'un salarié à (l'extérieur du) domicile

Les particuliers qui décident d'employer un salarié à domicile peuvent, toutes conditions remplies, bénéficier d'un crédit d'impôt, imputable sur le montant de leur impôt sur le revenu, à hauteur de 50 % des dépenses effectivement payées. Sous conditions toutefois...

Pour bénéficier du crédit d'impôt pour emploi d'un salarié à domicile, il faut soit employer en direct un salarié intervenant au domicile (via la signature d'un CDD ou d'un CDI ou via le CESU), soit employer une association, une entreprise, un organisme déclaré ayant pour objet l'aide à domicile et habilité au titre de l'aide sociale ou conventionné par un organisme de Sécurité sociale.

L'avantage fiscal n'est ouvert qu'aux personnes qui réalisent certaines dépenses limitativement énumérées par la loi, parmi lesquelles on retrouve la garde d'enfants à domicile, l'assistance dans les actes quotidiens de la vie ou l'aide à l'insertion sociale aux personnes âgées et aux personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques qui ont besoin de telles prestations à domicile, l'entretien de la maison et les travaux ménagers, les travaux de petit bricolage dits « homme toutes mains », etc.

Les dépenses prises en compte pour le calcul de l'avantage fiscal doivent concerner des travaux exécutés dans la résidence principale ou secondaire (que le bénéficiaire en soit ou non propriétaire), ou au domicile d'un ascendant, à la condition que celui-ci remplisse les conditions pour bénéficier de l'aide aux personnes âgées (APA).

Prestations réalisées à l'extérieur : quand le juge et le Gouvernement sont en désaccord...

Par principe, seules les dépenses réalisées au domicile permettent de bénéficier de cet avantage fiscal. Toutefois, par mesure de tolérance, l'administration fiscale admet que des prestations de services réalisées à l'extérieur du domicile y soient éligibles, dès lors qu'elles sont comprises dans une offre globale de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile.

Courant novembre 2020, dans le cadre d'un litige qui lui était soumis, le juge de l'impôt a décidé que

cette tolérance n'avait pas lieu d'être, étant donné qu'elle permettait une application plus large du crédit d'impôt que celle initialement prévue par la loi*.

Mais face à l'inquiétude suscitée par cette décision, le Gouvernement a pris position** : pour l'imposition des revenus de l'année 2020 et jusqu'à nouvel ordre, aucune des activités qui y étaient auparavant éligibles n'est exclue du champ du crédit d'impôt. En conséquence, les services à la personne réalisés pour partie en dehors du domicile continuent à ouvrir droit au bénéfice de l'avantage fiscal, sous réserve qu'ils soient compris dans une offre globale de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile. ■



Toutes conditions remplies, les particuliers peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile, y compris pour les prestations de services réalisées à l'extérieur du domicile, dès lors qu'elles sont comprises dans une offre globale de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile.

*Arrêt du Conseil d'État du 30 novembre 2020, n°442046

**Communiqué de presse du ministère chargé des Comptes publics du 11 février 2021, n°659

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Novembre 2020	104,73	+ 0,2 %	+ 0,2 %
Décembre 2020	104,96	+ 0,2 %	+ 0,0 %
Janvier 2021	105,12	+ 0,2 %	+ 0,6 %
Février 2021	105,12	+ 0,0 %	+ 0,6 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2020	1795	+ 1,47 %
3 ^e trimestre 2020	1765	+ 1,09 %
2 ^e trimestre 2020	1753	+ 0,40 %
1 ^{er} trimestre 2020	1770	+ 2,43 %
4 ^e trimestre 2019	1769	+ 3,88 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2020	115,79	- 0,32 %
3 ^e trimestre 2020	115,70	+ 0,09 %
2 ^e trimestre 2020	115,42	+ 0,18 %
1 ^{er} trimestre 2020	116,23	+ 1,39 %
4 ^e trimestre 2019	116,16	+ 1,84 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2020	114,06	- 1,19 %
3 ^e trimestre 2020	114,23	- 0,54 %
2 ^e trimestre 2020	114,33	- 0,12 %
1 ^{er} trimestre 2020	115,53	+ 1,45 %
4 ^e trimestre 2019	115,43	+ 1,88 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2020

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2021 AU 31.12.2021

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
28 février 2021	1,17 %
31 mars 2021	1,18 %
30 avril 2021	1,19 %
31 mai 2021	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
5,54 €	Entre 9,23 € et 11,08 €

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2020	103,52	+ 0,20 %
3 ^e trimestre 2020	130,59	+ 0,46 %
2 ^e trimestre 2020	130,57	+ 0,66 %
1 ^{er} trimestre 2020	130,57	+ 0,92 %

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

ANNÉE	TAUX
2 ^e semestre 2020	- 0,02 %
1 ^{er} semestre 2020	0,20 %
2 ^e semestre 2019	0,12 %
1 ^{er} semestre 2019	0,62 %
2 ^e semestre 2018	0,97 %

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
01.01.2021	10,25 €	1 554,58 €
Montant du minimum garanti		
Date de d'effet	Montant	
01.01.2021	3,65 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 1^{ER} SEMESTRE 2021

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,14 %
Pour tous les autres cas	0,79 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Septembre 2020	112,3
Août 2020	112,2
Juillet 2020	112,0
Juin 2020	112,0
Mai 2020	111,7

INDICE SYNTEC

Période	Taux
Janvier 2021	2750
Décembre 2020	2750
Novembre 2020	2747
Octobre 2020	2747

QUESTIONS/RÉPONSES



Une société a facturé une prestation à une filiale. Quelque temps plus tard, cette dernière, rencontrant des difficultés financières, la société mère, constate une provision liée au risque de non-recouvrement de cette créance (ce que l'on appelle une provision pour « créance douteuse »), qu'elle déduit de son résultat imposable.

L'administration conteste, estimant que si la société voulait aider financièrement sa filiale, elle aurait plutôt dû consentir un abandon de créance non déductible. Mais en a-t-elle le droit ?

L'administration a tort. En abandonnant sa créance, la société aurait définitivement renoncé à recouvrer les sommes dues, ce qui n'est pas son intention. Ici, il s'agit simplement d'anticiper un risque d'impayé en espérant un retour à meilleure fortune de sa filiale.

Dès lors que le risque de non-recouvrement de la créance est avéré, ce qui est le cas ici, et que l'administration fiscale ne prouve pas que le choix opéré par la société relève d'une gestion anormale, cette dernière pouvait tout à fait choisir de constituer (et de déduire) une provision pour

« créance douteuse », plutôt que de consentir un abandon de créance. ■

Une entreprise qui commercialise des parfums s'aperçoit que l'un de ses concurrents s'est fortement inspiré de l'emballage de l'un de ses produits, ainsi que du design du flacon de celui-ci.

Estimant qu'il s'agit d'un acte de concurrence déloyale, elle réclame le retrait du marché de ce produit.

À tort ou à raison ?

À raison, estime le juge, qui relève que les deux produits présentent des ressemblances frappantes, tant au niveau de leur emballage que de leur flacon et de leur publicité, notamment en raison de l'utilisation, par le concurrent, d'éléments de design qu'il n'avait jusqu'alors jamais utilisés.

Ces similitudes, susceptibles de créer une confusion dans l'esprit de la clientèle visée par les deux entreprises, démontrent l'intention, pour le concurrent, de se placer dans le sillage de l'entreprise afin de profiter, sans rien dépenser de son savoir-faire, de sa notoriété et de ses investissements.

Ces éléments caractérisent un acte de concurrence déloyale appelé « parasitisme », qui justifie la cessation de la commercialisation du produit par le concurrent*. ■

*Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 4 février 2014, n° 13-11044

Les congés payés doivent, en principe, être pris pendant une période dite de référence, qui s'étend, le plus souvent, du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Si un salarié n'a pas pu poser l'intégralité de ces congés avant le 31 mai 2021, peut-il exiger leur report sur l'année suivante ?

Non. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report des congés acquis sur l'année suivante.

Un tel report ne peut intervenir, en pratique, qu'en cas d'accord des deux parties sur ce point.

Il existe cependant plusieurs exceptions à ce principe de non-report des congés, notamment en cas de maternité, accident du travail ou maladie. L'employeur peut également offrir à ses salariés la possibilité de capitaliser ces heures sur un compte épargne-temps. ■

BON À SAVOIR !

CRISE SANITAIRE ET RESTAURATION : QUELLE INDEMNISATION DES PERTES D'EXPLOITATION ?

La crise sanitaire précipite nombre d'entreprises dans la tourmente, parmi lesquelles les restaurateurs, dont les établissements font l'objet de diverses mesures restrictives en vue de prévenir la propagation du virus. L'importance des pertes d'exploitation qu'ils enregistrent et leur impact sur la viabilité financière de leurs établissements cristallisent de nombreux enjeux et soulèvent notamment la question de leur indemnisation par les assurances. Quel état des lieux (provisoire) peut-on dresser à ce sujet ?

Depuis le début de l'épidémie de coronavirus, l'ensemble des restaurants et débits de boissons se voient interdire l'accueil du public, à l'exception du cadre de leurs activités de vente à emporter et de livraison. La mise en œuvre de ces activités alternatives nécessite toutefois la mobilisation de divers moyens (par exemple l'utilisation d'outils numériques spécifiques), dont nombre de restaurateurs traditionnels sont dépourvus.

Pour ceux-ci, l'indemnisation des pertes d'exploitation qu'ils enregistrent apparaît donc comme une priorité et pose la question de leur prise en charge par leur assurance, dont certains contrats peuvent la prévoir.

L'activation de cette garantie nourrit de nombreux contentieux sur lesquels la position des juges diverge, notamment au regard de la spécificité de chaque situation et de la rédaction des contrats d'assurance en cause.

Une récente décision est venue apporter un éclairage nouveau sur la question : dans cette affaire, un restaurateur, qui a été contraint de fermer son établissement en raison des mesures administratives restrictives prises par le Gouvernement, réclame la prise en charge des pertes d'exploitation qu'il a enregistrées durant cette période par son assureur.

À l'appui de sa demande, il indique avoir souscrit un contrat d'assurance multirisque professionnelle qui lui garantit la prise en charge de ces pertes dans le cas où son établissement ferait l'objet d'une fermeture administrative, notamment dans le cadre d'une épidémie.

Mais l'assureur refuse de lui verser la somme réclamée, en se prévalant d'une clause du contrat qui exclut toute prise en charge des pertes dès lors qu'au moins un autre établissement, quelle que soit sa nature et son activité, fait l'objet, sur le même territoire départemental, d'une mesure de fermeture administrative pour une cause identique.

La question de la validité de cette clause d'exclusion se trouve donc au cœur du débat : dans cette affaire, le juge estime que la garantie prévue par le contrat d'assurance doit primer sur cette clause, dont il estime qu'elle est particulièrement imprécise, et qu'elle vide de sa substance l'obligation essentielle prévue au contrat*.

La portée de cette décision doit toutefois être nuancée : chaque situation et chaque police d'assurance présente des caractéristiques différentes, qui sont susceptibles d'influer sur la décision prise par le juge en cas de litige. ■

*Arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence, du 25 février 2021, n° 20/10357

BRÈVES

CRISE SANITAIRE ET REMBOURSEMENT ANTICIPÉ DES CRÉANCES DE CRÉDITS D'IMPÔT

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, les entreprises qui bénéficient de crédits d'impôts restituables en 2021 peuvent dès aujourd'hui demander le remboursement du solde de la créance disponible, sans avoir à attendre le dépôt de leur déclaration de résultat.

Sont concernés tous les crédits d'impôt restituables, y compris le crédit d'impôt pour les bailleurs ayant consenti des abandons de loyer et le crédit d'impôt pour la rénovation énergétique des bâtiments institués par la loi de Finances pour 2021. ■

RAPPELCONSO : UNE NOUVELLE PLATEFORME POUR INFORMER LES CONSOMMATEURS SUR LES PRODUITS DÉFECTUEUX

Certaines séries de produits font l'objet de rappel par leur constructeur lorsqu'ils sont jugés défectueux et/ou dangereux pour les consommateurs.

Pour faciliter l'accès à ce type d'information, le Gouvernement met en ligne, à partir de début avril 2021, une plateforme gratuite, nommée RappelConso, sur laquelle seront centralisés tous les rappels

de produits de consommation courante (produits « grand-public » alimentaires ou non alimentaires), à l'exception des médicaments et dispositifs médicaux.

L'objectif est de renforcer la confiance des consommateurs et de faciliter la communication sur les alertes pour les professionnels. ■

FIDSUD CDBA
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

