

# Synthèse d'experts

L'INFORMATION JURIDIQUE, PROFESSIONNELLE ET PATRIMONIALE

JANVIER 2021



## Les aides à l'embauche

Zoom sur les dispositifs instaurés pour faciliter le recrutement de salariés

### Actualité

Fonds de solidarité :  
les règles applicables pour  
le mois de décembre 2020

### Tendance

Quand les consommateurs  
encouragent le made in France  
pour soutenir l'économie

### Patrimoine

Quelles solutions  
pour assurer l'avenir  
du conjoint survivant ?



**GEODE**  
conseils

Expertise comptable

Conseil

Audit

Commissariat aux comptes

## Une nouvelle année pour repartir de l'avant !

Tout n'est pas réglé, loin s'en faut. Certaines entreprises restent fermées et d'autres n'ont pas encore retrouvé leur vitesse de croisière.

Pour autant, avec l'arrivée des vaccins et leur déploiement dans les semaines et les mois qui viennent, nous sommes en droit d'espérer une sortie de crise prochaine. En attendant, il nous a semblé opportun de revenir dans ce numéro sur plusieurs dispositifs d'aides. Le premier, né avec la crise, le fonds de solidarité, a vu ses modalités évoluer et permet, depuis le mois de décembre, aux entreprises les plus touchées d'obtenir une aide pouvant atteindre 200 000 €. Le deuxième sonne le retour du moratoire sur les sanctions qu'un bailleur peut infliger à un locataire dans l'incapacité d'honorer son loyer en raison d'une fermeture administrative. Le troisième dispositif regroupe différentes aides financières que les entreprises peuvent mobiliser en cette période où embaucher représente plus que jamais une prise de risque. Enfin, vous découvrirez le dispositif des aides financières nationales et régionales destinées à accompagner les entreprises dans leur transformation numérique.

Nous vous souhaitons une excellente lecture et formons le vœu que cette nouvelle année soit pour tous les chefs d'entreprise le théâtre d'une sortie de crise tant attendue et d'un redémarrage franc et massif des activités !

02

## // Échéances de janvier 2021

*En raison de la crise sanitaire, certaines des échéances ci-dessous pourraient être reportées voire annulées.*

### Délai variable

> Sociétés propriétaires ou utilisatrices de voitures de tourisme : télédéclaration et téléversement de la taxe sur les véhicules de société due pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020.

### 15 janvier

> Entreprises d'au moins 50 salariés : DSN de décembre 2020 pour les salaires de décembre 2020 versés en janvier 2021 et

paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2020 versés entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2021.

> Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2020 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale (relevé n° 2572).

> Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2020

lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 excédait 10 000 €, ou au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2020 lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 était compris entre 4 000 et 10 000 € (et télétransmission du relevé provisionnel n° 2501), ou au cours de l'année 2020 lorsque le total des sommes dues en 2019 était inférieur à 4 000 €, et télédéclaration de la régularisation des versements 2020 sur l'imprimé n° 2502.

### 20 janvier

> Entreprises d'au moins 50 salariés : paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2020 versés entre le 21 et le 31 janvier 2021.

### 31 janvier

> Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2020 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

# La France, championne du monde des dépenses sociales

En France, les dépenses sociales publiques atteignent 31 % du PIB en 2019, contre une moyenne de 20 % pour les pays de l'OCDE.

La crise économique a justifié qu'en 2020 des dépenses publiques massives de soutien aux entreprises, mais aussi des mesures sociales, soient consenties. Et 2021 devrait connaître la poursuite de ces aides vu le choc subi par l'économie française, même au prix d'un bond de près de 20 % de la dette publique !

## UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

Cette dérive des finances publiques n'est pas la conséquence de la crise mais d'un choix de société, et sans doute d'un manque d'ambition des gouvernements qui se sont succédé dans l'Hexagone depuis des décennies. En effet, la France était déjà le pays de l'OCDE le plus dépensier en matière sociale, et ce bien avant l'arrivée du Covid-19. Selon des statistiques publiées par l'organisation, les dépenses sociales publiques atteignent ainsi 31 % du PIB en 2019, une encablure devant des pays dits

### 1 300 milliards d'euros

Deux ans déjà, mais c'est un symbole fort : le mur des 1 300 milliards d'euros de dépenses publiques a été franchi en France en 2018. 1 300 Md€ d'impôts, de taxes, de cotisations sociales et de dette qui financent la santé, la vieillesse ou encore le chômage.

« sociaux » comme la Finlande (29,1 %) ou le Danemark (28,3 %). À titre de comparaison, la moyenne de la zone OCDE n'était que de 20 % en 2019.

Sans parler des pays peu portés sur l'aide sociale, comme l'Irlande ou le Mexique, qui n'y consacrent que 13,4 % et 7,5 % de leur PIB.

## JUSTE DEVANT LES ÉTATS-UNIS

Le palmarès n'est guère modifié si l'on prend en compte les dépenses sociales totales nettes, c'est-à-dire à la fois les dépenses sociales publiques et privées.

Dans ce cas, la France demeure le champion incontesté. En revanche, les États-Unis passent de la 21<sup>e</sup> à la 2<sup>e</sup> place avec des dépenses sociales totales équivalentes à 29,6 % du PIB, soit à peine moins que les 31,2 % de la France. Les États-Unis ne consacrent donc pas moins de richesses aux affaires sociales, mais c'est le financement qui diffère.

La spécificité de la France, ce sont donc des dépenses sociales record exclusivement publiques et financées par des prélèvements et une dette sans cesse plus élevée. Une dérive qui rend fragile le financement de la Sécurité sociale, une institution pourtant septuagénaire, fondée par le Conseil de la résistance en 1945.



## Dépenses sociales françaises (% du PIB)



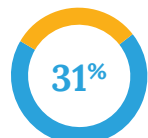
1990



2000



2010



2019

## Protection sociale des salariés en activité partielle

Les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020 ont bénéficié du maintien des garanties complémentaires de protection sociale (santé, maternité, incapacité de travail, etc.) mises en place dans le cadre d'un régime collectif d'entreprise. L'évolution défavorable de la situation sanitaire a conduit les pouvoirs publics à prolonger ce maintien de garanties : il s'applique donc aux salariés en activité partielle jusqu'au 30 juin 2021. Une mesure qui concerne les salariés placés en activité partielle « classique » et ceux relevant de l'activité partielle de longue durée ainsi



que leurs ayants droit. Ce maintien de garanties s'applique même en cas de clause contraire prévue dans l'acte instaurant les garanties dans l'entreprise (convention collective, accord d'entreprise...), dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou dans le règlement auquel il a adhéré.

*Attention : ne pas maintenir les garanties pour ces salariés remettrait en cause les exonérations fiscales et sociales dont bénéficient les cotisations versées par les employeurs pour financer le régime de protection sociale complémentaire.*

Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, JO du 15

## Pacte Dutreil et holding mixte animatrice

Le « Pacte Dutreil » ouvre droit, pour les donataires ou les héritiers qui reçoivent des titres de société, à une exonération de droits de mutation à titre gratuit à hauteur de 75 % de la valeur des titres transmis, sans limitation de montant.

Pour en profiter, la société dont les titres sont transmis doit, notamment, exercer, de façon prépondérante, une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale. Sont donc concernées les sociétés mixtes, c'est-à-dire qui exercent à la fois une activité opérationnelle principale et une activité civile accessoire. Ce qui inclut, vient de juger la Cour de cassation, les holdings mixtes dont l'animation constitue leur activité principale.

En outre, selon les juges, le caractère prépondérant d'une activité doit s'apprécier au regard d'un faisceau d'indices déterminés d'après la nature et les conditions d'exercice de l'activité de la société. Ainsi, s'agissant des holdings mixtes animatrices, le caractère principal de leur activité d'animation de groupe doit être retenu notamment lorsque la valeur vénale, au jour du fait générateur de l'imposition, des titres de leurs filiales représente plus de la moitié de leur actif total.

Cassation commerciale, 14 octobre 2020, n° 18-17.955

04

## Amortissement des véhicules : les limites pour 2021

Lorsque votre entreprise acquiert un véhicule, son prix d'achat est déductible du résultat imposable par le biais d'un amortissement. Mais lorsqu'il s'agit d'un véhicule de tourisme, cette déduction fiscale n'est pas possible pour la fraction du prix d'acquisition TTC qui dépasse un certain plafond. Un plafond qui varie en fonction du taux d'émission de CO<sub>2</sub> du véhicule et selon qu'il relève ou non du nouveau dispositif d'immatriculation. Vous trouverez ci-contre le barème applicable aux véhicules acquis en 2021.

*Précision : cette limitation ne concerne pas les voitures indispensables à l'activité de l'entreprise (taxis, ambulances...).*

Plafond de déductibilité de l'amortissement des véhicules acquis ou loués à partir de 2021		
Taux d'émission de CO <sub>2</sub> (en g/km)	Ancien dispositif d'immatriculation	Nouveau dispositif d'immatriculation
T < 20	30 000 €	30 000 €
20 ≤ T < 50	20 300 €	20 300 €
50 ≤ T < 60	20 300 €	18 300 €
60 ≤ T < 130	18 300 €	18 300 €
130 ≤ T < 135	9 900 €	18 300 €
135 ≤ T < 160	9 900 €	18 300 €
160 ≤ T < 165	9 900 €	9 900 €
T > 165	9 900 €	9 900 €

## Emploi de travailleurs handicapés

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif. Celles qui n'atteignent pas ce quota doivent s'acquitter, chaque année, d'une contribution financière. Toutefois, certaines dépenses peuvent être déduites de cette contribution dont, jusqu'à fin 2024, celles liées :

- à la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- au partenariat avec des organismes œuvrant pour la formation et l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche (sauf mécénat) ;
- à des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des tra-

vailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des État ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

*Précision : la déduction au titre de ces dépenses (prix hors taxes) ne peut excéder 10 % du montant total de la contribution financière.*

Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020, JO du 6



### Mise en demeure de l'Urssaf

L'Urssaf qui souhaite recouvrer des cotisations sociales impayées par un employeur doit d'abord lui adresser une mise en demeure. À ce titre, dans une affaire récente, l'Urssaf avait envoyé une mise en demeure à un employeur à la suite d'un contrôle. Mais celle-ci avait été adressée non pas au siège social de la société qui avait fait l'objet du contrôle mais au siège social du groupe dont elle faisait partie. La société contrôlée avait donc demandé en justice la nullité de la mise en demeure au motif qu'elle n'avait pas été envoyée à la bonne société. Et la Cour de cassation lui a donné raison. En effet, la mise en demeure adressée au groupe était nulle puisqu'elle n'avait pas été transmise directement au débiteur des cotisations réclamées dans le cadre du contrôle.

Cassation civile 2<sup>e</sup>, 12 novembre 2020, n° 19-19167

## Montant du Smic en 2021

Comme l'avait annoncé le Premier ministre début décembre, il n'y a pas de coup de pouce au Smic en 2021. Ainsi, sa revalorisation est limitée au mécanisme légal obligatoire, ce qui aboutit, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, à une augmentation d'environ 1 %. Le montant brut horaire du Smic, qui s'élevait, en 2020, à 10,15 €, s'établit donc, en 2021, à 10,25 €. Et son montant mensuel brut, en hausse de 15,16 €, s'élève à 1 554,58 €. Le minimum garanti, quant à lui, reste fixé à 3,65 €. Par ailleurs, le montant du plafond de la Sécurité sociale ne devrait pas changer en 2021. Il resterait donc fixé à 41 136 € par an et à 3 428 € par mois.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020, JO du 17

## Entretiens professionnels

Depuis mars 2014, les employeurs doivent, tous les 2 ans, organiser un entretien professionnel avec chacun de leurs salariés. Un entretien qui porte notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Et tous les 6 ans, cet entretien professionnel doit être consacré à « un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ». Compte tenu de la crise sanitaire, une récente ordonnance permet aux employeurs d'organiser jusqu'au 30 juin 2021 les entretiens professionnels bisannuels et les entretiens d'état des lieux qui auraient dû être tenus en 2020 et au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020, JO du 3



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

Les commerces qui sont « affectés par une mesure de police administrative » prise dans le cadre du deuxième confinement sont à l'abri des sanctions de leur bailleur lorsqu'ils ne peuvent pas payer leur loyer. En effet, ce dernier ne peut pas leur appliquer des pénalités financières, les poursuivre en justice ou encore résilier le bail pour ce motif.



Sont avant tout concernés les établissements qui reçoivent habituellement du public et qui ont été (librairies, parfumeries...) ou qui sont encore dans l'obligation de rester fermés (cafés, restaurants...).

Cette mesure s'applique aux loyers et aux charges locatives dont l'échéance de paiement intervient entre le 17 octobre 2020 et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la date de la réouverture.

*Attention : un décret, pas encore paru à l'heure où nous mettons sous presse, doit venir préciser les entreprises qui peuvent bénéficier de cette protection, en termes, notamment, de seuil d'effectif et de perte de chiffre d'affaires.*

Art. 14, loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, JO du 15

## Réunions du CSE

En raison de l'épidémie de Covid-19, les employeurs peuvent, comme ce fut le cas lors du premier confinement, réunir leur comité social et économique (CSE) en visioconférence, par conférence téléphonique ou via une messagerie instantanée. Et ce, jusqu'au 16 février 2021. Toutefois, les membres du CSE peuvent, sous certaines conditions, refuser ces réunions à distance lorsqu'ils sont informés et consultés sur un licenciement collectif pour motif économique, une rupture conventionnelle collective, un accord de performance collective ou l'activité partielle de longue durée.

Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020, JO du 26 ; décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020, JO du 4

## Fin d'un bail commercial

Un commerçant a le droit de mettre fin à son bail commercial à l'expiration de chaque période de 3 ans. Mais attention, s'il quitte les lieux avant l'expiration de la période triennale en cours, le bailleur sera en droit de lui réclamer le paiement du loyer jusqu'à l'expiration de cette période triennale. C'est ce que les juges ont décidé récemment, dans une affaire où les locaux avaient pourtant été reloués à un nouveau locataire juste après le départ du précédent, de sorte que le bailleur n'avait subi aucune période d'inoccupation, et donc aucun préjudice financier. Sévère !

Cassation civile 3<sup>e</sup>, 10 septembre 2020, n° 19-16184

## Congé de maternité



Certaines conventions collectives prévoient que la rémunération des salariées en congé de maternité doit être maintenue par l'employeur. Tel est le cas, notamment, de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (Syntec). Une convention collective dont les juges ont récemment eu à apprécier la portée. En effet, une salariée en congé de maternité avait saisi la justice afin d'obtenir, en plus de sa rémunération mensuelle fixe, le maintien de la part variable de sa rémunération. Or la convention Syntec indique que les salariées en congé de maternité bénéficient du maintien intégral de leurs « appointements mensuels » sans préciser si la part variable de la rémunération est ou non maintenue. Pour les juges, puisque la convention n'exclut pas la prise en compte de la part de la rémunération variable des salariées, celle-ci doit être maintenue pendant leur congé de maternité.

Cassation sociale, 25 novembre 2020, n° 19-12665

## Assemblées générales de sociétés : les assouplissements prorogés

Au début de la crise sanitaire, au printemps dernier, les sociétés civiles et commerciales ont été exceptionnellement autorisées à tenir leurs assemblées générales, ainsi que les réunions de leurs organes d'administration, de direction ou de surveillance, à huis clos, par visioconférence ou par conférence téléphonique, et ce même si leurs statuts ne le prévoyaient pas ou l'interdisaient. De même, les décisions des assemblées générales de société, ainsi que celles de leurs organes dirigeants, ont pu exceptionnellement être prises en ayant recours à la consultation écrite et au vote par correspondance, sans qu'une clause des statuts eût été nécessaire ou pût s'y opposer. La crise sanitaire étant malheureusement toujours d'actualité, ces mesures d'assouplissement sont prorogées jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2021. Sachant toutefois que des aménage-

ments sont apportés. Ainsi, d'une part, une assemblée ne peut désormais se tenir à huis clos que si les mesures administratives prises pour limiter la propagation de l'épidémie empêchent, effectivement et concrètement, la présence physique de ses membres. Une condition plus stricte qu'auparavant. Et d'autre part, le recours à la consultation écrite des associés est dorénavant possible dans toutes les sociétés (sauf dans les sociétés cotées), et non plus seulement dans celles pour lesquelles ce mode alternatif de prise de décision est autorisé par la loi. Il devient donc possible dans les sociétés anonymes. De la même façon, le vote par correspondance des associés devient autorisé dans les sociétés pour lesquelles il n'est pas prévu par la loi (les SARL, notamment).

Ordonnance n° 2020-1497 du 2 décembre 2020, JO du 3



### Fonds de solidarité : modalités de décembre

Le fonds de solidarité a été, une nouvelle fois, renforcé. Ainsi, les entreprises administrativement fermées en décembre 2020 (les bars, par exemple), peu importe leur taille, ont droit à une aide correspondant à leur perte de chiffre d'affaires par rapport à 2019 (même mois ou moyenne mensuelle) dans la limite de 10 000 € ou de 20 % de leur chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019 ou de décembre 2019, plafonnée à 200 000 €.

Les entreprises ouvertes mais appartenant aux secteurs durement frappés par la crise, comme le tourisme, qui enregistrent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % en décembre 2020 par rapport à 2019 peuvent choisir entre une compensation de leur perte de chiffre d'affaires plafonnée à 10 000 € et une indemnisation égale à 15 % voire 20 % de leur chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019 ou de décembre 2019, plafonnée à 200 000 €. Enfin, les autres entreprises, qui ont perdu plus de 50 % de leur chiffre d'affaires en décembre 2020 par rapport à 2019, peuvent prétendre à une aide plafonnée à 10 000 € ou à 1 500 € suivant les cas.

Décret n° 2020-1620 du 19 décembre 2020, JO du 20

## Licenciement économique

Un licenciement pour motif économique peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les difficultés économiques ou la cessation d'activité de l'entreprise découlent d'une faute de l'employeur.

Dans une affaire récente, les juges ont indiqué qu'une telle requalification peut aussi intervenir pour un licenciement économique prononcé suite à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Mais, selon les juges, encore faut-il que l'employeur ait commis une faute et non une « simple » erreur de gestion. En effet, l'erreur commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas, à elle seule, une faute de l'employeur (en l'occurrence, le choix de faire peser sur la société le remboursement d'un emprunt contracté par le groupe). Dès lors, dans le cas d'une simple erreur de gestion, les licenciements économiques ne sont pas remis en cause.

Cassation sociale, 4 novembre 2020, n° 18-23029





## Un nouveau souffle pour le « made in France »

Pour soutenir l'économie nationale, les consommateurs plébiscitent les produits 100 % français.

08



### Des marques identifiées « made in France »

Parmi les marques « made in France » les plus citées par les consommateurs figurent Le Slip français, Saint James, Armor Lux, Petit Bateau, Chanel, Renault et Michelin.

Depuis quelques années déjà, la tendance au « consommer mieux » pousse les Français à s'interroger sur l'origine des biens qu'ils achètent au quotidien. Qualité des produits, savoir-faire, conditions de travail des salariés... tout joue en faveur d'une consommation plus locale. Et ce sont les produits « made in France » qui tirent leur épingle du jeu. Plus encore, selon deux études menées en 2020 par l'institut de sondage OpinionWay, la crise sanitaire et économique qui s'est installée en France en mars dernier a accentué ce phénomène. Mais pour transformer cet élan de solidarité nationale en comportement durable, les marques françaises doivent encore lever certains freins à

la consommation « made in France », en particulier être plus transparentes quant à la provenance de leurs produits. Explications.

### TOUJOURS PLUS DE « MADE IN FRANCE »

64 % des personnes interrogées par OpinionWay indiquent avoir augmenté leur consommation de produits français depuis l'épidémie de Covid-19. Et la plupart d'entre elles (96 %) semblent converties, envisageant, à l'avenir, d'acheter presque autant, voire plus, de produits « made in France ». Sont notamment mis à l'honneur les boissons (94 %), les produits d'hygiène et de beauté (89 %) ainsi que les vête-



ments et les chaussures (86 %). Quant aux motivations liées à ces achats, elles sont principalement d'ordre économique (80 %), à savoir soutenir les producteurs français et préserver l'emploi. Sont également évoqués la qualité et la fraîcheur des produits (50 %), le respect de l'environnement (41 %) et le savoir-faire français (32 %).

### MÊME À UN PRIX PLUS ÉLEVÉ

Pour accéder au « made in France », environ 70 % des consommateurs sont prêts à dépenser plus. Sans surprise, l'effort consenti augmente avec les revenus. Mais en moyenne, pour un hamburger au prix initial de 5 €, deux Français sur trois accepteraient de rajouter 3,10 € si les ingrédients composant le produit étaient certifiés 100 % d'origine française. Autre exemple révélateur, les consommateurs se disent prêts à déboursier, en moyenne, 7,60 € de plus (sur un prix de base de 20 €) pour acheter un tee-shirt d'origine française contre un tee-shirt de fabrication chinoise. 15 % des Français pourraient même y consacrer 10 € de plus !

### ENCORE UN EFFORT...

Mais le « made in France » ne fait pas l'unanimité. D'abord, un quart des Français estiment que la provenance des produits n'est pas assez explicite et ne font pas confiance aux labels mentionnant l'origine d'un produit. En outre, ce que signifient ces derniers n'est pas toujours connu. Ainsi, pour à peine 4 % des consommateurs, le label « Origine France garantie » réunit les trois critères permettant d'obtenir un bien 100 % français : conception, production et assemblage avec des produits d'origine française, alors que c'est ce qu'impose son cahier des charges. Dans le même temps, « Produit 100 % français » aurait du sens pour 70 % des Français alors qu'il ne s'agit même pas d'un label. Un constat qui révèle qu'un important travail de pédagogie et de transparence doit être réalisé.

Autre frein au « made in France » : le manque de choix des produits pour 17 % des Français. Là encore, les marques françaises ont un rôle à jouer pour faire en sorte que le « made in France » ne soit pas un simple effet de mode.

### «Made in France»: les entreprises en veulent plus !

Selon une étude menée par AgileBuyer, société de conseil spécialisée en achat opérationnel, un quart des entreprises françaises envisagent de relocaliser une partie de leurs achats en France et en Europe. Et ce, afin de sécuriser les approvisionnements, réduire leur impact environnemental, accélérer la mise sur le marché des produits et diminuer l'impact social. À suivre...



09

## L'e-commerce n'échappe pas au « made in France »

**65 %** des Français estiment important de se rendre sur des sites d'e-commerce français pour leurs achats en ligne

**25 %** pour soutenir les marques d'origine française

**11 %** pour s'assurer que leurs données informatiques sont hébergées uniquement en France

**28 %** pour le SAV en France



**cdiscount**

Enseignes plébiscitées

# Comment bien protéger votre conjoint ?

Pour assurer l'avenir du conjoint survivant, les époux peuvent notamment agir sur leur régime matrimonial et mettre en place des solutions d'assurance.

Protéger son conjoint en cas de décès fait partie des préoccupations de tous les couples. Pour offrir un niveau de protection adapté à la situation des époux, différentes stratégies peuvent être utilisées.

## ADAPTER SON RÉGIME MATRIMONIAL

La première stratégie consiste à adopter un contrat de mariage qui va venir renforcer les droits du conjoint survivant. Ainsi, par exemple, les époux peuvent

prévoir dans un contrat de mariage diverses clauses, telles que la clause dite « de partage inégal », qui vont permettre une transmission de biens plus importante au conjoint survivant.

Autre possibilité : adopter un régime matrimonial, autre que le régime légal qui s'applique par défaut, comme la communauté universelle avec clause d'attribution intégrale au conjoint survivant. Avec ce régime, ce dernier a vocation à recueillir la totalité des biens du défunt, en dehors de toute succession. Attention toutefois, ce régime matrimonial « radical » présente des inconvénients pour les enfants du couple. À manier avec précaution !

## OPTER POUR DES SOLUTIONS D'ASSURANCE

Pour protéger son conjoint, il est également possible de souscrire une assurance décès. Concrètement, en échange de cotisations, la compagnie d'assurances garantit, en cas de réalisation de l'évènement assuré (décès, invalidité), le versement de prestations, sous forme de capital ou de rente, selon les cas, à l'assuré ou à ses ayants droit.

Assurer la protection de son conjoint passe aussi par



Certains dispositifs permettent d'anticiper les conséquences financières du décès d'un conjoint.

l'assurance emprunteur. Dans le cadre d'un crédit immobilier, cette dernière garantit la prise en charge de tout ou partie des échéances de remboursement d'un crédit dues en cas de survenue de certains évènements, le plus souvent le décès, la perte totale et irréversible d'autonomie, l'invalidité permanente, l'incapacité temporaire de travail et la perte d'emploi. Avec un contrat assurant le capital à hauteur de 100 % sur la tête de chaque emprunteur, si l'un

d'entre eux décède, l'autre n'aura plus rien à rembourser !

Enfin, l'assurance-vie répond idéalement à la problématique de la protection du conjoint. En effet, il est possible de désigner son conjoint comme bénéficiaire de ce contrat. Ainsi, ce dernier recevra, en cas de décès de l'assuré, l'intégralité des sommes épargnées. En outre, ces sommes transmises hors succession bénéficieront d'un traitement fiscal extrêmement favorable (exonération totale de taxation pour les couples mariés ou pacsés).

## Consentir une donation entre époux

Les époux peuvent aussi recourir à la donation entre époux. Il s'agit d'un acte notarié qui permet à l'un des époux d'augmenter les droits de l'autre sur sa succession au moment de son décès, le conjoint survivant pouvant opérer un panachage des droits en pleine propriété et en usufruit, ce que la loi ne prévoit pas. Autre avantage, la donation entre époux est compatible avec n'importe quel régime matrimonial.

# Transformation numérique : quelles sont les aides financières ?

Grâce au portail France Num, les entreprises qui cherchent à financer leur transformation numérique peuvent découvrir les aides auxquelles elles ont droit.

Avec la crise sanitaire et la mise en place des différents confinements et autres couvre-feux, la transformation numérique des entreprises est, plus que jamais, devenue un enjeu majeur.

Toutefois, être en mesure de vendre ses produits, de gérer ses rendez-vous clients et ses réservations ou encore de délivrer des services en ligne nécessite du matériel, du temps de développement, et donc de l'argent. Or, il n'est pas toujours possible, surtout dans la période de crise que nous traversons, de parvenir à mobiliser des fonds pour ce type de chantiers, même s'ils sont vitaux.

Une bonne raison d'essayer d'identifier les aides (et elles sont nombreuses !) dont peut bénéficier votre entreprise.

## LE PORTAIL FRANCE NUM

Créé par les pouvoirs publics en 2018 et piloté par la Direction générale des entreprises du ministère de l'Économie, France Num est un portail internet accessible à l'adresse [www.francenum.gouv.fr](http://www.francenum.gouv.fr). Il a pour objet de fédérer différentes ressources destinées à accompagner les TPE et les PME dans leur transformation numérique.

Via ce site, il est ainsi possible de trouver de nombreuses informations pratiques et d'accéder à un réseau de conseillers locaux, mais aussi d'identifier des aides.

Une rubrique baptisée « Financer son projet » leur est consacrée. Elle permet d'accéder à un formulaire que l'entrepreneur est invité à remplir (code postal, nombre de salariés, date de création, secteur d'activité, estimation du besoin d'aide financière) et qui va le guider vers un descriptif des aides nationales et régionales auxquelles il peut prétendre.

Sont présentées les aides entrant dans le dispositif



## Aides-entreprises.fr

Le descriptif et le suivi des aides présentées par France Num sont réalisés par Aides-entreprises.fr ([www.aides-entreprises.fr](http://www.aides-entreprises.fr)), un site qui recense et réalise une veille sur plus de 2 100 aides financières publiques. Ce site, régulièrement mis à jour, propose un système de recherche des aides par zone géographique et par besoin de financement. Un site très utile et totalement gratuit.

« Chèque numérique » administré par les Régions, mais également d'autres subventions publiques, plus spécifiques (débits de tabac, secteur de la presse, production et édition de vidéos à la demande...).

Outre les aides, France Num recense plusieurs prêts et garanties proposés, dans ce cadre, par certaines banques ou par des collectivités publiques.

Sont aussi mentionnés certains fonds d'investissement généralistes ou spécifiques, tels que le fonds d'investissement en capital de Bpifrance, qui pourraient permettre à l'entreprise d'augmenter ses fonds propres.

## Indicateurs

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	
CSG déductible			
<b>Sécurité sociale</b>			
- Maladie, maternité, invalidité-décès			
- Vieillesse plafonnée	tranche A		
- Vieillesse déplafonnée	tranche B		
- Allocations familiales	totalité		5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	-	8,00 %
Versement mobilité (10)	totalité	-	variable

## Attention

Des changements pourraient intervenir sur la paie de janvier 2021, qui ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

mis à jour le 24 décembre 2020

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

(1) Montants en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
30 novembre 2020	1,19 %
31 octobre 2020	1,19 %
30 septembre 2020	1,20 %
31 août 2020	1,21 %
31 juillet 2020	1,23 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2018	111,87 + 2,20 %*	112,59 + 2,35 %*	113,45 + 2,41 %*	114,06 + 2,45 %*
2019	114,64 + 2,48 %*	115,21 + 2,33 %*	115,60 + 1,90 %*	116,16 + 1,84 %*
2020	116,23 + 1,39 %*	115,42 + 0,18 %*	115,70 + 0,09 %*	

\* Variation annuelle.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2018	111,45 + 1,86 %*	112,01 + 1,93 %*	112,74 + 2,16 %*	113,30 + 2,18 %*
2019	113,88 + 2,18 %*	114,47 + 2,20 %*	114,85 + 1,87 %*	115,43 + 1,88 %*
2020	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	

\* Variation annuelle.

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

## Barème kilométrique automobiles pour 2019

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,456 €	915 € + (d x 0,273)	d x 0,210 €
4 CV			
5 CV			
6 CV			
7 CV et plus			

(d) représente la distance parcourue

## Attention

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2020 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

Indice de référence des loyers				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2018	127,22 + 1,05 %*	127,77 + 1,25 %*	128,45 + 1,57 %*	129,03 + 1,74 %*
2019	129,38 + 1,70 %*	129,72 + 1,53 %*	129,99 + 1,20 %*	130,26* + 0,95 %*
2020	130,57 + 0,92 %*	130,57 + 0,66 %*	130,59 + 0,46 %*	

\* Variation annuelle.

Synthèse d'experts est édité par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 969 RCS Paris / Service commandes - 15, rue de la Demi-Lune BP 1119 - 88061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BUREAU / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique spéciale adjoint : Coralie CAROLUS / Directeur de création : Gilles DURAND / Responsable iconographie : Alain LAMBOURG / A collaboré à ce numéro : Philippe WENGER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros 349037366 RCS Paris / ISSN : 1241 - 47195 / Président-directeur général : Pierre LOUÏTTE / Imprimeur : MACPRINT - 43, rue Étienne Bugatti - 87280 Limoges / n° 288 - Dépôt légal décembre 2020 / Date d'achèvement du tirage 24 décembre 2020 / Photo de couverture : pixelshot





# Aides à l'embauche : les nouveaux dispositifs

13

Tour d'horizon des aides financières, permanentes ou temporaires, qui peuvent être octroyées aux entreprises pour faciliter un recrutement.

Depuis longtemps, les pouvoirs publics accordent aux employeurs des aides financières afin de favoriser le recrutement de personnes ayant du mal à trouver un emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, personnes handicapées, etc.) ou d'encourager la formation en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Des aides qui, en raison de la crise économique actuelle, ont été renforcées. Ce soutien étant principalement axé sur l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés. Présentation de ces dispositifs.

## SOUTENIR L'EMPLOI DES JEUNES

Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », le gouvernement mobilise plus de 6 milliards d'euros pour :

- faciliter l'entrée des jeunes de moins de 26 ans sur le marché du travail avec, pour les contrats de travail conclus jusqu'au 31 janvier 2021, d'une part, l'octroi

- d'une aide à l'embauche de 4 000 € maximum et, d'autre part, la revalorisation de l'aide accordée pour le recrutement, en emploi franc, d'un jeune résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;

- accompagner l'insertion professionnelle des jeunes les plus éloignés de l'emploi en relançant, en 2020 et 2021, les fameux « contrats aidés » qui ne pouvaient plus être conclus par les entreprises depuis 2018 ;

- développer la formation en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation en revoyant à la hausse les aides accordées pour les recrutements jusqu'à fin février 2021.

## FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Deux mesures du plan « 1 jeune 1 solution » bénéficient aussi aux employeurs d'une personne handicapée. >>

>> Il s'agit de la revalorisation des aides accordées pour l'embauche, jusqu'au 28 février 2021, en contrat en alternance, d'une personne handicapée, et de la possibilité de conclure un contrat aidé avec une personne handicapée de moins de 30 ans.

En outre, les entreprises qui recrutent, jusqu'au 28 février 2021 (jusqu'au 30 juin 2021 selon les annonces gouvernementales), une personne handicapée en dehors d'un contrat en alternance ou d'un contrat aidé bénéficient d'une aide à l'embauche de 4 000 € maximum.

## DES CONDITIONS À RESPECTER

Le gouvernement soumet généralement l'octroi de ces aides financières au respect de certaines conditions.

D'abord, celles-ci sont réservées aux entreprises qui sont à jour de leurs obligations auprès de l'administration fiscale ainsi que de l'Urssaf ou de la Mutualité sociale agricole, ou bien qui respectent un plan d'apurement conclu avec l'organisme.

Ensuite, les employeurs ne doivent pas avoir procédé, dans les mois précédant le recrutement ouvrant droit

# Tableau récapitulatif des aides à l'emb

<p><b>Quel public ?</b></p>	<p>&gt; Jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus &gt; Personnes handicapées sans limite d'âge</p>		<p>Demandeurs d'emploi : &gt; De 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans l'emploi &gt; De 45 ans et plus</p>	<p>Jeunes de moins de 30 ans</p>
<p><b>Quel contrat de travail ?</b></p>	<p>Contrat d'apprentissage conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (entreprises de moins de 250 salariés)</p>	<p>Contrat d'apprentissage conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021 pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle allant du CAP au master</p>	<p>Contrat de professionnalisation</p>	<p>Contrat de professionnalisation conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021</p>
<p><b>Quelle aide ?</b></p>	<p>Aide unique à l'apprentissage : &gt; 4 125 € maximum la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat &gt; 2 000 € maximum la 2<sup>e</sup> année &gt; 1 200 € maximum la 3<sup>e</sup> année</p>	<p>Aide versée lors de la 1<sup>re</sup> année du contrat à la place de l'aide unique à l'apprentissage : &gt; 5 000 € maximum si l'apprenti a moins de 18 ans &gt; 8 000 € maximum si l'apprenti est majeur</p>	<p>2 000 € maximum</p>	<p>Aide versée lors de la 1<sup>re</sup> année du contrat : &gt; 5 000 € maximum si le salarié a moins de 18 ans &gt; 8 000 € maximum si le salarié est majeur</p>
<p><b>Quelle démarche ?</b></p>	<p>Transmission du contrat à l'opérateur de compétences dans les 5 jours ouvrables suivant le début de son exécution</p>	<p>Transmission du contrat à l'opérateur de compétences dans les 5 jours ouvrables suivant le début de son exécution</p>	<p>Demande auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de début d'exécution du contrat</p>	<p>Transmission du contrat à l'opérateur de compétences dans les 5 jours ouvrables suivant le début de son exécution</p>

à l'aide, à un licenciement pour motif économique sur le poste de travail occupé par la nouvelle recrue (par exemple, pas de licenciement économique dans les 6 mois précédant un recrutement en emploi franc ou depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'aide de 4 000 € liée à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans).

De plus, en principe, le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant une durée minimale qui débute le premier jour d'exécution du contrat. Celle-ci est, par exemple, fixée à 3 mois pour l'aide de 4 000 €

accordée en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou d'une personne handicapée, et à 6 mois pour un emploi franc.

Enfin, le salarié recruté dans le cadre d'un contrat ouvrant droit à une aide financière ne doit pas déjà faire partie, ou avoir déjà fait partie (généralement dans les 6 mois précédents) des effectifs de l'entreprise.

Vous trouverez, dans le tableau ci-dessous, le détail de ces différentes aides : public visé, contrat de travail à signer, montant de l'aide et démarche à accomplir.

## auche mobilisables par les entreprises

Jeunes de moins de 26 ans	Jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans pour les personnes handicapées, sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	Résidents des QPV : > Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi > Adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle > Jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi	Jeunes de moins de 26 ans résidant dans un QPV	Salariés reconnus en tant que travailleurs handicapés
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; CDI ou CDD d'au moins 3 mois conclu entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 janvier 2021</li> <li>&gt; Rémunération prévue au contrat de travail inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Contrat initiative-emploi conclu, en principe, pour 9 mois et pour une durée de travail hebdomadaire de 30 heures</li> <li>&gt; Certaines filières prioritaires : secteur social et médico-social, transition écologique, transition numérique, culture et sport</li> </ul>	CDI ou CDD d'au moins 6 mois conclu jusqu'au 31 décembre 2021 (« emplois francs »)	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; CDI ou CDD d'au moins 6 mois conclu entre le 15 octobre 2020 et le 31 janvier 2021 (« emplois francs »)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; CDI ou CDD d'au moins 3 mois conclu entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2021</li> <li>&gt; Rémunération prévue au contrat de travail inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic</li> </ul>
4 000 € maximum versés sur une année à hauteur de 1 000 € maximum par trimestre	Aide correspondant à 47 % du taux horaire brut du Smic par heure travaillée	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 5 000 € maximum par an, dans la limite de 3 ans, pour un CDI</li> <li>&gt; 2 500 € maximum par an, dans la limite de 2 ans, pour un CDD d'au moins 6 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 17 000 € maximum sur 3 ans pour un CDI : 7 000 € la 1<sup>re</sup> année puis 5 000 € les 2 suivantes</li> <li>&gt; 8 000 € maximum sur 2 ans pour un CDD d'au moins 6 mois : 5 500 € la 1<sup>re</sup> année et 2 500 € la suivante</li> </ul>	4 000 € maximum versés sur une année à hauteur de 1 000 € maximum par trimestre
Demande dans les 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat via le téléservice de l'Agence de services et de paiement (ASP)	Contacteur Pôle emploi, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou le réseau Cap emploi	Demande auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail	Demande auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail	Demande dans les 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat via le téléservice de l'ASP

## Résiliation d'un contrat de complémentaire « frais de santé »

**Nous avons entendu dire qu'il était désormais possible de résilier à tout moment un contrat de complémentaire santé d'entreprise. Est-ce bien le cas ?**

**Réponse :** comme tout employeur, vous êtes tenu de souscrire au profit de vos salariés une complémentaire « frais de santé ». En pratique, vous devez conclure un contrat avec une société d'assurance, une institution de prévoyance ou une mutuelle.

Jusqu'alors, ce contrat ne pouvait être résilié avant sa date d'échéance. Mais, depuis le 1<sup>er</sup> décembre dernier, il n'est plus nécessaire d'attendre la date de son échéance pour le résilier. Attention toutefois, cette nouveauté



concerne uniquement les contrats souscrits depuis au moins un an. En pratique, vous devez transmettre à votre nouvel organisme assureur un courrier dans lequel vous indiquez

vouloir résilier votre contrat en cours pour en souscrire un nouveau chez lui. Et c'est cet organisme qui se chargera d'accomplir, auprès de votre ancien assureur, les démarches liées à la résiliation du contrat.

Cette résiliation ne pouvant donner lieu à aucun frais ni pénalité.

## Formalités médicales liées à une assurance emprunteur

**Pour pouvoir souscrire une assurance emprunteur, notre assureur nous demande, à mon épouse et à moi-même, de remplir un questionnaire de santé. Devons-nous lui indiquer tout notre historique médical ?**

**Réponse :** le questionnaire de santé permet à l'assureur d'évaluer le risque qu'il prend en assurant votre prêt. Au vu des informations que vous lui fournirez, soit il acceptera de vous assurer, avec ou sans restriction, soit il refusera. Mais attention, remplissez avec le plus de précision et de sincérité possible les documents de l'assureur. Car en cas d'omission, vous vous exposeriez à un refus de prise en charge des sinistres. Et en cas de fausses déclarations, vous encourriez même une peine d'emprisonnement ainsi qu'une amende !

## État d'urgence sanitaire et contrôle fiscal

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

**Réponse :** non. Il est vrai que certains délais de procédure fiscale avaient été suspendus pendant une période commençant le 12 mars 2020 et expirant un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Mais une ordonnance était venue donner un terme fixe à cette période, à savoir le 23 juin 2020. Sachant que, par exception, le report des délais s'était achevé le 23 août 2020 pour les contrôles fiscaux. Cette fois, aucun report des délais fiscaux n'accompagne la nouvelle prorogation de l'état d'urgence sanitaire.



Expertise comptable  
Conseil  
Audit  
Commissariat aux comptes

contact@geodeconseils.com  
Tél. : 04 72 39 39 13

171 route de Vourles  
**69230 ST-GENIS-LAVAL**

662 rue des Jonchères  
Actipark de la Richassière Bât D  
**69730 GENAY**

100 rue Aristide Briand  
**69800 ST-PRIEST**

www.geodeconseils.com

