

Synthèse d'experts

L'INFORMATION JURIDIQUE, PROFESSIONNELLE ET PATRIMONIALE



Loi de finances pour 2021

Les nouveautés impactant la fiscalité des entreprises et de leurs dirigeants

Actualité

Activité partielle : le point sur les règles applicables pour l'année 2021

Tendance

Quand la génération Z fait son entrée sur le marché du travail

Patrimoine

Faut-il continuer à investir dans les places de parking ?



GEODE
conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

Une reprise qui prendra du temps...

Nous espérons tous le redémarrage rapide de notre économie. Mais hélas, difficile de l'occulter, le beau temps n'est pas pour demain et il nous faudra sans doute l'attendre encore quelques mois.

C'est d'ailleurs ce que confirme une récente étude de la Banque de France, selon laquelle le PIB de ce mois de janvier, encore plombé par le poids des mesures de restrictions sanitaires, devrait ressortir en retrait de 7 % par rapport à la normale. Pour autant, François Villeroy de Galhau, son gouverneur, s'est voulu rassurant devant les députés. Selon lui, ce constat ne remet pas en cause la prévision d'une croissance de 5 % cette année, même si les prochains mois seront difficiles.

Un diagnostic partagé par Bruno Le Maire, le ministre de l'Économie et des Finances, pour qui la reprise n'interviendra qu'au second semestre. Dans ce contexte, ce dernier vient d'annoncer un renforcement des aides distribuées par le fonds de solidarité. Concrètement, ces aides devraient pouvoir, à l'avenir, prendre en compte les charges fixes des entreprises et non plus seulement le chiffre d'affaires qu'elles perdent. Une nouvelle modalité qui, aux termes de la réglementation européenne, permettrait aussi de porter le plafond des aides cumulées servies à une même entreprise pendant la crise de 800 000 € à 3 M€.

Un changement qui, nous l'espérons, aidera les dirigeants d'entreprise à passer le cap d'un premier semestre qui s'annonce décidément compliqué.

02

// Échéances de février 2021

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

15 février

- > Entreprises d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de janvier 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2021.
- > Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2020 : téléversement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale (relevé n° 2572).

- > Sociétés ayant distribué des dividendes et payé des intérêts de comptes courants en 2020 : télédéclaration récapitulative (IFU) à déposer au service des finances publiques.
- > Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en janvier 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

28 février

- > Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 novembre 2020 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mars).
- > Entreprises d'au moins 11 salariés : paiement aux opérateurs de compétences :
 - du solde de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage (première fraction) dû sur les

- rémunérations versées en 2020 ;
- de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution CPF-CDD dues sur les rémunérations versées en 2020 ;
- des acomptes (60 %) de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage (première fraction) dus pour 2021 et calculés sur les rémunérations versées en 2020.

Brexit : un accord en demi-teinte

L'accord de dernière minute conclu entre le Royaume-Uni et l'Union européenne n'apporte pas toutes les réponses aux questions soulevées par le Brexit.

Tout ça pour ça ? Après quatre ans et demi de négociations sur le Brexit, le Royaume-Uni et l'Union européenne ont fini par trouver, in extremis, un accord. Un accord qui ne résout pas tout pour autant.

UN FARDEAU ADMINISTRATIF

Sur le papier, l'accord réplique les règles de l'absence de taxes douanières et de quota qui prévalaient lorsque le Royaume-Uni faisait partie du marché unique. « C'est toutefois là que s'arrêtent les similitudes : s'ensuivront, pour les entreprises britanniques, d'inévitables problèmes d'adaptation (...) et un fardeau administratif permanent », explique George Buckle, économiste chez Nomura. De fait, les marchandises devront être déclarées en douane dans les deux sens. Pour les produits alimentaires et les animaux, des déclarations sanitaires ou phytosanitaires seront exigées. Autant de services douaniers qui auront des coûts non négligeables...

Et surtout, les démêlés juridiques promettent d'être abondants. Car si le Royaume-Uni et l'Union européenne se sont engagés à ne pas pratiquer de concurrence déloyale, à maintenir des

« No deal » sur les services

Ils comptent pour 80 % de l'économie britannique et quasiment la moitié de ses exportations. L'exclusion des services de l'accord ne sera pas sans dommage. Les qualifications professionnelles, par exemple, ne seront plus automatiquement reconnues.



aides publiques équitables et un haut niveau d'exigence sur le plan social et environnemental, ce respect des règles communes est sujet à interprétation.

En cas de litige, l'affaire sera examinée par un comité arbitral et pourra conduire, in fine, à des mesures de rétorsion. Une éventualité qui devrait inciter Londres à se caler sur les normes européennes.

DES NÉGOCIATIONS À VENIR

Le dernier point d'achoppement, qui portait sur la pêche des Européens dans les eaux britanniques, a été résolu, mais provisoirement seulement. Boris Johnson a accepté que les prises de poissons de l'Union européenne en eaux britanniques ne reculent que de 25 % sur une période de cinq ans et demi. Reste à savoir ce qui attend les pêcheurs de l'Union européenne à compter du 30 juin 2026, lorsque le partage des eaux sera négocié chaque année.

Enfin, la question de la protection des données n'a pas été réglée non plus. Ce qui pourrait, là encore, créer des désaccords.

Échanges France-Royaume-Uni*

Exportations



↓ 33,6 Md€



Importations



↑ 21,1 Md€



*Chiffres 2019

Covid-19 : suspension des sanctions du bailleur en cas de non-paiement du loyer

Les entreprises affectées par une mesure de police administrative prise pour endiguer l'épidémie de Covid-19 sont à l'abri des sanctions de leur bailleur lorsqu'elles ne peuvent pas payer leur loyer dans les délais impartis. 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 concernées par cette mesure les entreprises qui :

- emploient moins de 250 salariés ;
- ont réalisé un chiffre d'affaires (CA) inférieur à 50 M€ lors du dernier exercice ;

- et ont subi une perte de CA d'au moins 50 % au titre du mois de novembre 2020 par rapport au mois de novembre 2019 ou par rapport au CA mensuel moyen de 2019.



Précision : 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 à laquelle l'activité de l'entreprise considérée cessera d'être affectée par la mesure de police administrative.

Décret n° 2020-1766 du 30 décembre 2020, JO du 31

L'accès aux marchés publics facilité en 2021 et 2022 !

Pour faciliter la conclusion de marchés publics et l'accès des PME à ces derniers, les pouvoirs publics ont, une nouvelle fois, relevé le seuil en dessous duquel une personne publique (administration, établissement public, collectivité territoriale) peut passer un marché public de travaux sans avoir à respecter la procédure habituelle, c'est-à-dire sans procéder à une publicité ni à une mise en concurrence préalables. Ainsi, depuis le 9 décembre dernier et jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, un marché public de travaux peut être conclu sans publicité ni mise en concurrence préalables lorsqu'il répond à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 € HT. Rappelons que ce seuil avait déjà été temporairement relevé à 70 000 € HT au mois de juillet dernier.

À noter : lorsqu'un marché public est divisé en plusieurs lots, cette dispense de procédure est applicable aux lots qui portent sur des travaux dont le montant estimé est inférieur à 100 000 € HT, mais à condition que le montant cumulé de ces lots n'excède pas 20 % de la valeur totale estimée de tous les lots de ce marché.

Art. 142, loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, JO du 8

04

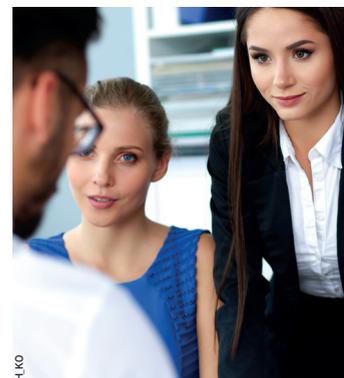
Renforcement de la procédure de conciliation en 2021

La procédure de conciliation a pour objet de permettre à une entreprise en difficulté économique de trouver, avec l'aide d'un conciliateur désigné par le juge, un accord amiable avec ses principaux créanciers en vue de mettre fin à ses difficultés. Sachant que pendant la phase de négociations, avant qu'un accord soit conclu, les poursuites des créanciers de l'entreprise ne sont pas suspendues. Ces derniers peuvent donc agir contre elle en vue d'obtenir le paiement de leurs créances. Toutefois, crise sanitaire oblige, le diri-

geant d'une entreprise en conciliation peut demander au juge, à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2021, qu'il interdise à un créancier de la poursuivre en paiement.

Autre nouveauté : jusqu'au 31 décembre 2021, le juge peut exceptionnellement, à la demande du conciliateur, décider de prolonger, une ou plusieurs fois, la durée (5 mois maximum normalement) d'une procédure de conciliation jusqu'à 10 mois.

Art. 124, loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, JO du 8 ; ordonnance n° 2020-1443 du 25 novembre 2020, JO du 26



L'activité partielle en 2021

La crise économique liée à l'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement à renforcer, dès le mois de mars dernier, le dispositif d'activité partielle, notamment en revalorisant l'allocation versée par l'État aux employeurs œuvrant dans les secteurs d'activité les plus touchés. Un soutien exceptionnel qui, s'il perdure au 1^{er} semestre 2021, est cependant progressivement revu à la baisse.

UNE INDEMNITÉ POUR LE SALARIÉ

Pour chaque heure non travaillée, l'employeur verse au salarié en activité partielle une indemnité minimale correspondant à un pourcentage de sa rémunération horaire brute. Un taux, fixé à 70 % en janvier 2021, qui sera abaissé à 60 % d'ici au 1^{er} juillet 2021 pour tous les employeurs.

UNE ALLOCATION POUR L'EMPLOYEUR

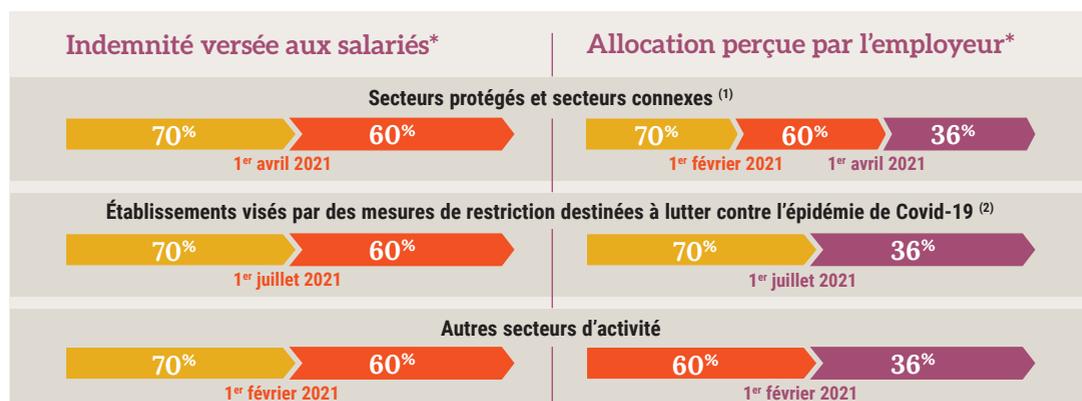
L'employeur, quant à lui, reçoit de l'État une allocation dont le montant varie actuellement selon le secteur d'activité concerné et qui sera égal à 36 % de la



rémunération horaire brute du salarié pour toutes les entreprises au 1^{er} juillet 2021.

Le graphique ci-dessous présente, pour l'année 2021, les prochaines évolutions des taux de l'indemnité due aux salariés et de l'allocation perçue par l'employeur. *Attention : un projet de décret prévoit de modifier les dates mentionnées dans ce graphique. À suivre, donc.*

05



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

(1) Secteurs protégés : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel ; secteurs connexes ayant subi une baisse de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de 2019 ou au CA mensuel moyen de 2019 ramené sur 2 mois (cf. annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, à jour au 22 décembre 2020).

(2) Employeurs dont l'activité, qui implique l'accueil du public, doit être interrompue, partiellement ou totalement, en raison de l'épidémie de Covid-19 (hors fermetures volontaires) ; établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une baisse de CA d'au moins 60 % par rapport au mois précédant la mise en place de ces restrictions ou au même mois de 2019 ; établissements situés dans une zone de chalandise d'une station de ski qui mettent à disposition des biens et des services et qui subissent, pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques, une baisse de CA d'au moins 50 % par rapport au mois précédant cette fermeture ou au même mois de 2019.

L'actionnariat salarié encouragé !

Les employeurs peuvent effectuer des versements sur les plans d'épargne entreprise (PEE) de leurs salariés. On parle d'abondements lorsqu'ils s'ajoutent à des versements réalisés par un salarié ou de versements unilatéraux dans le cas contraire. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les abondements et les versements unilatéraux effectués sur un PEE sont soumis au paiement d'un « forfait social » à la charge exclusive de l'employeur et au taux fixé, en principe, à 20 %. Toutefois, depuis 2019, ce taux est réduit à 10 % lorsque les abondements complètent les versements des salariés destinés à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe. Et ce forfait social au taux de 10 % concerne désormais aussi les versements unilatéraux effectués au profit de l'ensemble des salariés pour une telle acquisition. Mieux, les abondements destinés à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement effectués en 2021 et 2022 seront, quant à eux, totalement exonérés de forfait social.

Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020, JO du 30



A. POPOV

Titres-restaurant

La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant distribués aux salariés est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Pour les titres-restaurant octroyés aux salariés à compter du 1^{er} janvier 2021, cette contribution patronale bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 5,55 € par titre (un montant identique à celui appliqué en 2020). Rappelons que pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre (soit, pour une limite d'exonération de 5,55 €, entre 9,25 € et 11,10 €).

06

Accord d'intéressement

Jusqu'alors, les accords d'intéressement devaient être conclus pour une durée d'au moins 3 ans. Depuis le 9 décembre 2020, ils peuvent être conclus pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans. Sachant que lorsque l'accord est renouvelé par tacite reconduction, sa nouvelle durée est la même que sa durée initiale. Pour mémoire, cette possibilité d'un accord inférieur à une durée de 3 ans a existé temporairement pour les accords conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 et existait déjà lorsque l'intéressement était mis en place par décision unilatérale dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, JO du 8

Tests antigéniques



RONSTIK

Afin d'intensifier la lutte contre la propagation du Covid-19, les employeurs peuvent proposer des tests antigéniques à leurs salariés symptomatiques ou identifiés comme cas contacts. Ils peuvent aussi, à condition de le déclarer, en principe, au moins 2 jours ouvrés avant son lancement sur le service contacts-demarches.interieur.gouv.fr, organiser un dépistage collectif en cas de cluster (suspect ou avéré) ou de circulation particulièrement active du virus dans le département. Dans tous les cas, les salariés doivent être volontaires et l'opération doit être organisée dans le plus strict respect du secret médical. Les résultats des tests sont rendus par un médecin, un pharmacien ou un infirmier et ne sont pas transmis à l'employeur. Pour réaliser ces tests, ce dernier doit faire appel, en priorité, à son service de santé au travail ou, à défaut, à d'autres professionnels de santé (infirmiers, par exemple). Enfin, l'approvisionnement en tests est effectué par l'entreprise qui doit en supporter seule le coût.

Circulaire interministérielle n° CABINET/2020/229 du 14 décembre 2020

Le droit du travail s'adapte à la crise

Dès mars 2020, le gouvernement a adapté certaines règles du droit du travail pour répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises. Ces dérogations auraient dû prendre fin le 31 décembre 2020, mais compte tenu de la crise sanitaire et économique, elles sont prolongées de 6 mois.

RECOURIR AUX CDD ET À L'INTÉRIM

Par exception, pour les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de mission conclus jusqu'au 30 juin 2021, un accord d'entreprise peut fixer :

- le nombre maximal de renouvellements de ces contrats ;
- les modalités de calcul du délai de carence à respecter entre deux CDD ou deux contrats de mission ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence ne s'applique pas.

Les règles ainsi déterminées par l'accord d'entreprise prévalent sur les dispositions du Code du travail et des conventions collectives.

IMPOSER DES CONGÉS PAYÉS ET DES RTT

Jusqu'au 30 juin 2021, un employeur peut imposer des congés payés et des jours de repos à ses salariés.

Ainsi, à condition d'y être autorisé par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche, il peut, dans la limite de 6 jours ouvrables, imposer à ses salariés la prise de congés payés acquis ou modifier



les dates des congés payés déjà posés. Dans ce cas, il doit prévenir le salarié conformément au délai prévu dans l'accord sachant que ce délai doit être d'au moins un jour franc. Cet accord peut aussi permettre à l'employeur de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié et de ne pas respecter la règle selon laquelle les conjoints ou les partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise bénéficient d'un congé simultané. Par ailleurs, sans avoir besoin, cette fois, d'y être autorisé par un accord collectif et lorsque « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 », l'employeur peut, dans la limite de 10 jours et à condition de prévenir les salariés au moins un jour franc à l'avance :

- leur imposer, aux dates qu'il choisit, de prendre des jours de RTT attribués dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail (ou des jours de repos attribués dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine) ou modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de RTT (ou de repos) ;
- décider de la prise, à des dates qu'il choisit, des jours de repos prévus par une convention de forfait-jours ou modifier unilatéralement les dates de ces jours ;
- leur imposer, à des dates qu'il choisit, la prise de jours de repos affectés sur un compte épargne-temps.

Les entreprises doivent en informer leur comité social et économique sans délai et par tout moyen. Ce dernier peut rendre son avis, dans le délai d'un mois, après que l'employeur a imposé ou modifié des jours de repos.

Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020, JO du 17

Prêter de la main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif consiste, pour une entreprise, à mettre un ou plusieurs de ses salariés à disposition d'une autre entreprise. L'entreprise prêteuse verse les salaires dans les conditions habituelles, puis les cotisations sociales correspondantes et les frais professionnels remboursés au salarié. Jusqu'au 30 juin 2021, dès lors qu'elle a recours à l'activité partielle, l'entreprise prêteuse peut facturer à l'entreprise utilisatrice un montant inférieur au coût réel de la mise à disposition, voire ne rien lui facturer.



Comment la génération Z rêve le travail

08

Ce que les entreprises doivent savoir pour attirer les talents de demain.

Z

La Gen Z s'impose !

Les Gen Z, fréquemment appelés les « digital natives », représentent, à eux seuls, 32 % de la population mondiale et environ 20 % des effectifs des entreprises. En 2025, ils constitueront plus de la moitié de cet effectif (Les Echos Etudes).

Après la génération X (née entre 1965 et 1980) et la génération Y (les « millennials »), c'est au tour de la génération Z (née après 1995) de faire son entrée sur le marché du travail. Une génération aujourd'hui scrutée par les recruteurs du monde entier. Car les entreprises l'ont bien compris : c'est en identifiant et en s'adaptant aux attentes des Gen Z qu'elles ont une chance d'attirer, voire de fidéliser, les talents de demain.

Zoom sur les principales sources de motivation de cette nouvelle génération, selon une étude menée par l'institut de sondage Opinionway*.

L'EXPÉRIENCE

Exit l'idée d'une carrière linéaire au sein

de la même structure, la Gen Z aspire à multiplier les expériences ! En freelance ou en tant qu'entrepreneur (55 %), en cumulant une activité principale et une activité secondaire (56 %) ou encore en exerçant trois activités ou plus en parallèle (29 %). Plus encore, un Gen Z sur deux tend à penser que le contrat de travail à durée indéterminée a vocation à disparaître.

LE LIEN SOCIAL

Juste derrière la rémunération (57 %), ce sont les interactions sociales qui motivent les Gen Z. Près de 80 % d'entre eux désirent trouver dans l'entreprise un espace de travail physique et convivial, favorisant le lien social, les

rencontres et l'apprentissage. Plus de la moitié estime même que l'ambiance de travail et les échanges entre collègues sont déterminants pour venir travailler.

L'AUTONOMIE

C'est un fait, les Gen Z fuient les entreprises bureaucratiques pour s'affranchir des contrôles, des process et autres reporting, la moitié d'entre eux souhaitant travailler selon leurs propres méthodes. C'est ainsi qu'ils privilégient les start-up (11 %), les entreprises familiales (11 %) ou encore l'entrepreneuriat (25 %), au détriment des GAFAs (8 %) et des entreprises du CAC 40 (4%).

LA FLEXIBILITÉ

Dans le même esprit, les Gen Z veulent être libres de fixer leurs horaires de travail (73 %). Mais aussi de décider du lieu où ils exercent leur activité : 59 % souhaitent avoir la possibilité de télétravailler, 58 % d'avoir accès à un espace de coworking et 49 % de pouvoir pratiquer le flex office. Une flexibilité qui pourrait les convaincre de travailler davantage (80 %), voire de s'investir sans compter

(72 %). Car à l'inverse de leurs prédécesseurs (la Gen Y), les Gen Z n'ont pas peur de brouiller la frontière entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

L'HORIZONTALITÉ

Pour attirer les Gen Z, les entreprises doivent aussi revoir leurs pratiques managériales. Et pour cause, ceux-ci rejettent le concept d'entreprise verticale, souhaitant même (pour un quart d'entre eux) être considérés d'égal à égal par leur hiérarchie.

Plus encore, ils veulent pouvoir participer aux décisions stratégiques (42 %) de l'entreprise et réclament la reconnaissance d'un droit à l'erreur (pour un tiers des personnes interrogées). Le manager, tel que perçu par la Gen Z, s'apparente alors à un coach (ou à un animateur) qui récompense les efforts fournis, est à l'écoute, transfère ses compétences, crée une ambiance de travail conviviale et lui confie des missions et des défis qui la challengent. À bon entendre...

* « Future of work : quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? », Opinionway, janvier 2019.

Une génération responsable...

Les Gen Z sont également très attentifs à la responsabilité sociale et environnementale de leur entreprise. Ainsi, 63 % d'entre eux estiment que l'engagement d'une entreprise pour des causes d'intérêt général a une incidence sur leur choix de candidater ou non. Et ils sont 95 % à considérer que la responsabilité environnementale d'une organisation est un critère important dans leur recherche d'emploi (Junior Consulting Sciences Po, 2018).

Comment recruter la Gen Z... selon la Gen Z* ?

58%

Le business game (simulations de situations réelles en entreprise, élaboration d'un business plan...) pour une première évaluation

46% **Les entretiens vidéo** pour les premiers échanges

33%

Les chatbots pour les premiers échanges

Les méthodes prédictives (basées sur le big data et l'IA) pour la présélection

33%



10

Loi de finances pour 2021

Comme chaque année, un certain nombre de modifications sont apportées à la fiscalité des entreprises et de leurs dirigeants.

Certaines mesures visant à soutenir les entreprises impactées par la crise du Covid-19 et à mettre en œuvre le plan de relance de l'économie prennent place dans la loi de finances, aux côtés d'autres dispositions touchant à la fiscalité des entreprises et à celle de leurs dirigeants. Présentation.

BAISSE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Comme prévu l'année dernière, le barème de l'impôt sur le revenu voit le taux de sa deuxième tranche passer de 14 à 11 %. Les autres tranches étant ajustées afin de réserver la baisse de l'impôt aux ménages les plus modestes.

Le barème est, par ailleurs, revalorisé de 0,2 %.

Imposition des revenus 2020	
Fraction du revenu imposable (une part)	Taux d'imposition
Jusqu'à 10 084 €	0 %
De 10 085 € à 25 710 €	11 %
De 25 711 € à 73 516 €	30 %
De 73 517 € à 158 122 €	41 %
Plus de 158 122 €	45 %

PROROGATION DU DISPOSITIF PINEL

Outre sa prorogation jusqu'au 31 décembre 2024, la réduction d'impôt Pinel dédiée aux investissements locatifs intermédiaires est recentrée sur les seuls bâtiments d'habitation collectifs. En clair, pour les logements qu'un contribuable fait construire (acquisitions de logements neufs ou en l'état futur d'achèvement) et pour lesquels une demande de permis de construire est déposée à compter du 1^{er} janvier 2021, l'avantage fiscal n'est plus octroyé aux logements individuels. Autre modification, les taux de la réduction d'impôt sont, sauf exceptions, revus à la baisse de manière progressive en 2023 et 2024, le gouvernement ayant pour objectif de proposer un nouveau dispositif ensuite.

Taux de la réduction d'impôt du dispositif Pinel			
Durée de l'engagement	Logements acquis depuis 2014	Logements acquis en 2023	Logements acquis en 2024
- Engagement de location de 6 ans	12 %	10,5 %	9 %
- 1 ^{re} prorogation triennale	6 %	4,5 %	3 %
- 2 ^{de} prorogation triennale	3 %	2,5 %	2 %
- Engagement de location de 9 ans	18 %	15 %	12 %
- 1 ^{re} prorogation triennale	3 %	2,5 %	2 %

CRÉDIT D'IMPÔT BAILLEURS

Les bailleurs qui consentent, au plus tard le 31 décembre 2021, des abandons de loyers au titre du mois de novembre

2020 peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Ces renoncations doivent profiter aux entreprises qui :

- prennent en location des locaux faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou exercent leur activité principale dans un secteur particulièrement touché par la crise sanitaire (bars, restaurants...);
- ont un effectif de moins de 5 000 salariés;
- n'étaient pas en difficulté au 31 décembre 2019;
- n'étaient pas en liquidation judiciaire au 1^{er} mars 2020.

Le crédit d'impôt est égal, en principe, à 50 % des abandons de loyers. Le bailleur devra déposer une déclaration spécifique, dans les mêmes délais que sa déclaration de revenus ou de résultats.

BAISSE DES IMPÔTS DE PRODUCTION

Réduction de la CVAE

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) est due, au profit des collectivités territoriales, par les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes excède 500 000 €. Cette taxe est désormais réduite de moitié pour toutes les entreprises qui en sont redevables. Cette réduction correspondant à la part de l'impôt qui revient aux Régions. Parallèlement, le taux du plafonnement de la contribution économique territoriale (CET) en fonction de la valeur ajoutée passe de 3 à 2 %. Une diminution qui vise à éviter que la réduction de 50 % de la CVAE n'entraîne une baisse corrélative du dégrèvement lié à ce plafonnement.

Exonération de CFE

Sur délibération des collectivités bénéficiaires de l'imposition, une exonération totale de cotisation foncière >>



Taux de l'intérêt de retard

Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, le taux de l'intérêt de retard dû notamment par les contribuables à l'administration fiscale au titre des impôts était fixé à 0,2 %. Les taux d'intérêt n'ayant pas évolué de manière significative ces dernières années, le taux de 0,2 % est reconduit et pérennisé.

Taxe d'habitation

En 2021, l'exonération de taxe d'habitation sur la résidence principale est totale lorsque les revenus de 2020 n'excèdent pas 27 761 € pour la première part de quotient familial, majorée de 8 225 € pour chacune des deux demi-parts suivantes, puis de 6 169 € pour chaque nouvelle demi-part.

>> des entreprises (CFE), et donc de CVAE, pendant 3 ans, peut être instaurée pour les extensions (ou créations) d'établissements réalisées à partir de 2021.

Pour en profiter, les entreprises doivent en faire la demande auprès du service des impôts dont relève l'établissement.

Établissements industriels

Pour l'imposition à la CFE et à la taxe foncière, la valeur locative des établissements industriels est normalement évaluée selon une méthode comptable. Cette méthode est basée sur l'application de taux d'intérêts au prix de revient des différents éléments (bâtiment, terrain) de l'établissement. Taux qui sont désormais réduits de moitié, permettant d'alléger significativement la CFE et la taxe foncière dues pour ces établissements.

RÉGIME DE GROUPE POUR LA TVA

Bientôt, les entreprises établies en France, assujetties à la TVA, pourront, sur option, créer un groupe en matière de TVA avec d'autres entreprises avec lesquelles elles entretiennent des liens financiers, économiques et organisationnels, quel que soit leur secteur d'activité. Un groupe qui sera obligatoirement constitué pour une durée minimale de 3 ans.

En pratique, une entreprise sera désignée tête de groupe et deviendra la seule assujettie à la TVA vis-à-vis des autres personnes. Cette tête de groupe sera tenue de souscrire les déclarations de TVA mensuelles et de procéder au paiement de la taxe. Les entreprises membres resteront néanmoins solidairement tenues à ce paiement. Ce régime pourra s'appliquer au 1^{er} janvier 2023, sous réserve d'une option formulée entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2022.

RÉÉVALUATION LIBRE DES ACTIFS

Afin de renforcer leurs fonds propres, et d'accéder plus facilement au financement, les entreprises peuvent remplacer à leur bilan la valeur historique des actifs par leur valeur réelle. Opération donnant une image plus fidèle de leur patrimoine.

Normalement, l'éventuelle plus-value issue de cette réévaluation constitue un produit imposable de l'exercice au titre duquel intervient l'opération. Mais pour la première opération de réévaluation libre des actifs constatée au terme d'un exercice clos à compter du 31 décembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022, l'imposition de cet écart de réévaluation peut, sur option, être différée.

En pratique, la plus-value dégagée sur les actifs amortissables est étalée sur une période de 15 ans pour les constructions et de 5 ans pour les autres immobilisations. Une réintégration qui s'effectue par fractions égales. Tandis que la plus-value relative aux éléments non amortissables (marques, terrains, titres de participation...) est placée en sursis d'imposition. Elle ne sera imposée que lors de la cession ultérieure des actifs concernés.

26,5%

Taux de l'impôt sur les sociétés

L'impôt sur les sociétés est dû au taux normal de 26,5 % (27,5 % pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est au moins égal à 250 M€) en 2021, puis de 25 % à compter de 2022. Et un taux réduit de 15 %, jusqu'à 38 120 € de bénéfice, profite aux PME dont le chiffre d'affaires n'excède pas 10 M€ pour les exercices ouverts à compter de 2021 (au lieu de 7,63 M€ auparavant).

Crédit d'impôt rénovation énergétique des locaux

Les PME qui engagent certains travaux de rénovation énergétique dans les bâtiments à usage tertiaire (commerces, bureaux...) affectés à leur activité

peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Il s'élève, en principe, à 30 % du prix de revient hors taxes des dépenses éligibles, engagées entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 décembre 2021. Son montant ne pouvant excéder 25 000 € sur toute la durée du dispositif.



Faut-il encore investir dans des places de parking ?

Malgré la tendance verte des grandes métropoles françaises, acquérir une place de parking peut encore être très rentable.



Les places de parking permettent de profiter d'un rendement attractif avec assez peu de contraintes.

Ticket d'entrée peu élevé, rendement attractif, contraintes locatives quasi inexistantes... Faire l'acquisition d'une ou de plusieurs places de parking n'est pas dénué d'intérêt. À condition de faire les bons choix.

LES AVANTAGES DE CET INVESTISSEMENT

L'acquisition de places de parking ou de garages en vue de les louer peut constituer pour un investisseur une excellente opportunité de diversifier son patrimoine immobilier. Cet investissement peut également se révéler très rentable et offrir, dans des grandes villes comme Paris ou Lyon, notamment, des rendements supérieurs à 5 % par an.

Autre avantage, et non des moindres, l'acquisition de places de parking peut être réalisée avec une mise de départ modeste. En effet, les prix pour une place de parking ou un garage s'échelonnent en moyenne entre 15 000 € et 50 000 € pour une place individuelle à Paris et entre 6 000 € et 25 000 € en province.

UN INVESTISSEMENT D'UN AUTRE TEMPS ?

Compte tenu des politiques environnementales menées par les pouvoirs publics ces dernières années, la question de l'avenir de ce type d'investissement peut se poser. En effet, par exemple, la métropole du Grand Paris a fait savoir qu'elle comptait interdire tous les véhicules thermiques d'ici à 2030.

Une politique qui pourrait d'ailleurs donner des idées

à d'autres métropoles françaises...

Du coup, si le Grand Paris arrive à tenir cet objectif, les places de parking risquent, à terme, de perdre de leur valeur. Aussi, afin d'éviter les mauvaises surprises, il peut être intéressant de revoir le secteur géographique d'investissement en privilégiant notamment les villes de province importantes où l'utilisation d'un véhicule personnel est quasi incontournable. Et préférer celles où le manque de places de stationnement est important et durable.

Une autre stratégie peut consister à anticiper les mutations de la mobilité dans les grandes villes (développement de l'usage de la voiture électrique, notamment). L'idée étant de réaliser des travaux pour équiper les places de parking de bornes de charge pour véhicules électriques. Dans certains cas, un crédit d'impôt pourra même être obtenu par les investisseurs. Le taux de ce dernier étant égal à 75 % des dépenses engagées. Étant précisé que son montant est limité à 300 € par système de charge.

Investir dans un box ?

Bien que certaines grandes villes aient l'intention de réduire le nombre de véhicules thermiques dans leurs rues, les box et les garages fermés peuvent tirer leur épingle du jeu. En effet, ces espaces peuvent être reconvertis et servir à du stockage, voire à des activités de bricolage.

Indicateurs

mis à jour le 25 janvier 2021

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2021			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	-	8,00 %
Versement mobilité (10)	totalité	-	variable

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

Attention

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

Pr adm	3 CV	5 CV	6 CV	7 CV et plus
	d x 0,352 €	1 147 € + (d x 0,294)	d x 0,352 €	d x 0,352 €
	d x 0,548 €	1 200 € + (d x 0,308)	d x 0,368 €	d x 0,368 €
	d x 0,574 €	1 256 € + (d x 0,323)	d x 0,386 €	d x 0,386 €
	d x 0,601 €	1 301 € + (d x 0,34)	d x 0,405 €	d x 0,405 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2019.

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

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

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
28 février 2021	1,17 %
31 janvier 2021	1,17 %
31 décembre 2020	1,18 %
30 novembre 2020	1,19 %
31 octobre 2020	1,19 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
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 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e 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.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e 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 %*	130,52 + 0,20 %*

* 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 - 381 123 869 RCS Paris / Service commandes : 15, rue de la Demi-Lune BP 1119 - 89061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Prédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Directeur de création : Gilles DURAND / Responsable iconographie : Alain LAMBOURG / A collaboré à ce numéro : Caroline MIGNON-PILIU / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 3 060 000 euros 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 1241 - 47195 / Président-directeur général : Pierre LOUETTE / Imprimeur : MAOPRINT - 43, rue Etienne Bugatti - 87280 Limoges / n° 289 - Dépôt légal janvier 2021 / Date d'achèvement du tirage 25 janvier 2021 / Photo de couverture : Deminos



Voici 5 questions pour bien comprendre les enjeux de la 5G

Nouvelle technologie de communication, la 5G permet d'augmenter les débits et d'envisager de nouvelles applications mobiles.

Les premières antennes 5G ont fait leur apparition fin 2020 en France et leur déploiement devrait s'achever en 2025. Cinq questions-réponses pour comprendre les enjeux de cette révolution technologique.

1- QU'EST-CE QUE LA 5G ?

Il s'agit tout simplement de la cinquième génération des standards de téléphonie mobile. Elle vient non pas remplacer mais succéder à la 4G qui, comme les standards précédents (2G, 3G), reste opérationnelle sur le territoire. La 5G offre un débit théoriquement 10 fois supérieur à la 4G et une plus grande réactivité (temps de latence divisé par 10).

2- À QUOI ÇA SERT ?

En permettant de transférer plus d'informations et plus vite, la 5G va améliorer les usages déjà existants, en favorisant, par exemple, le partage de fichiers très volumineux (vidéos 4K, programmes, fichiers graphiques...). Mais plus intéressant encore, cette technologie, en offrant la possibilité d'accueillir un plus grand nombre d'appareils connectés, donnera un coup d'accélérateur au développement de l'internet des objets (machines et véhicules autonomes, maisons et mobiliers urbains

5- Les forfaits 5G sont-ils plus chers que les autres ?

Les forfaits déjà présentés par les opérateurs sont légèrement plus chers que les forfaits 4G. Mais la concurrence est tellement vive entre les opérateurs, et le besoin de conquérir de nouveaux clients tellement fort, ne serait-ce que pour amortir l'achat des fréquences et des équipements, que leurs prix pourraient bientôt baisser.



connectés, outils de télémédecine, systèmes de sécurité...). De nouveaux usages qui devraient révolutionner le fonctionnement de notre société.

3- FAUT-IL CHANGER DE SMARTPHONE ?

Les smartphones développés pour la 4G ne sont pas compatibles 5G. Leurs utilisateurs devront donc en changer pour profiter des avancées du nouveau standard téléphonique. À l'inverse, la plupart des smartphones proposés aujourd'hui sur le marché, seuls ou associés à un abonnement téléphonique, sont compatibles 5G.

Mais attention, la 4G continuera de fonctionner et même d'être déployée en France dans les années qui viennent. Personne n'est ainsi obligé de passer à la 5G.

4- QUEL EST LE CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT ?

Il revient à SFR, Bouygues Telecom, Free et Orange de déployer le réseau 5G sur l'ensemble du territoire. En termes de calendrier, chaque opérateur devra installer 3 000 nouveaux pylônes dans les 2 ans, puis atteindre les 8 000 en 2024 et les 10 500 en 2025. Tous les sites, y compris ruraux, devraient être couverts par la 5G au plus tard en 2030.

Forfait mobilités durables et exonération de cotisations

Nous avons entendu dire que le montant du forfait mobilités durables exonéré de cotisations sociales que nous avons instauré dans notre entreprise avait été relevé. Est-ce bien le cas ?

Réponse : les employeurs peuvent, en effet, prendre en charge, dans le cadre du forfait mobilités durables, les frais de transport de leurs salariés qui effectuent les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail en utilisant notamment leur vélo (classique ou électrique), le covoiturage (passager ou conducteur) ou des services de mobilité partagée (service de mise à disposition en libre-service de vélos ou services d'autopartage de véhicules électriques, par exemple). Et, effective-



ment, depuis le 1^{er} janvier 2021, ce forfait est exonéré de CSG-CRDS et de cotisations sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié (contre 400 € auparavant). Dans cette

même limite, le forfait alloué aux salariés est exonéré d'impôt sur le revenu à compter de l'imposition des revenus versés en 2020.

Attention toutefois, car ce plafond inclut également la prime de transport que vous accordez éventuellement à vos salariés (dans la limite de 200 € pour les frais de carburant).

Plafond de déduction fiscale d'un plan d'épargne retraite

J'ai souscrit récemment un plan d'épargne retraite. Afin d'organiser mes versements durant l'année, j'aimerais connaître mon plafond de déduction fiscale. Comment puis-je obtenir cette information ?

Réponse : pour connaître le montant du plafond de déduction fiscale adossé à votre plan d'épargne retraite, vous pouvez vous adresser à l'administration fiscale. Le moyen le plus simple étant de l'interroger via votre messagerie du site www.impots.gouv.fr. Elle pourra alors vous communiquer le plafond de déduction fiscale de l'année en cours ainsi que les plafonds non utilisés (reportables) des 3 années passées. Vous pouvez aussi retrouver cette information sur votre dernier avis d'impôt sur le revenu.

Abandon de poste

Depuis plusieurs jours, l'un de nos salariés ne vient plus travailler, sans nous avoir donné d'explication. Pouvons-nous le considérer comme démissionnaire ?

Réponse : surtout pas, car votre salarié ne vous a pas clairement indiqué son intention de quitter l'entreprise. Aussi, vous devez, après avoir tenté de le joindre (ou ses proches) par téléphone, lui adresser une lettre recommandée avec accusé de réception pour connaître les motifs de son absence et le mettre en demeure de réintégrer son poste. Et si, après une éventuelle relance, il ne justifie toujours pas cette absence, vous pourrez alors considérer qu'il s'agit d'un abandon de poste et envisager de le licencier.



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

