

# Synthèse d'experts

L'INFORMATION JURIDIQUE, PROFESSIONNELLE ET PATRIMONIALE



## Accident du travail

Comment réagir lorsqu'un accident survient dans l'entreprise ?

### Actualité

Aides « Covid »  
aux entreprises :  
premier bilan

### Tendance

Quand les consommateurs  
privilégient les achats  
en circuits courts

### Patrimoine

Réduire ses impôts  
via le levier  
du déficit foncier



**GEODE**  
conseils

Expertise comptable  
Conseil  
Audit  
Commissariat aux comptes

# La fiscalité des successions en question

La crise sanitaire que nous traversons, et dont – espérons-le ! – nous sommes sur le point de sortir, aura été l'occasion, entre autres, de tester une nouvelle formule de gestion des deniers publics, le désormais fameux « quoi qu'il en coûte ». Et tout le monde y a trouvé son compte, ou presque, salariés comme entreprises. Mais une question commence à se poser avec force : comment allons-nous rembourser la facture ? Après avoir rêvé d'annuler purement et simplement cette dette et de laisser à nos créanciers un impayé de quelques centaines de milliards d'euros, le débat sur le recours à l'impôt, et plus précisément à une taxation des plus riches, s'est naturellement invité sur le devant de la scène. D'autant que dans le même temps, l'arrivée de Joe Biden marquait un tournant dans la politique fiscale américaine pour le moins accommodante de ces dernières années. C'est dans ce contexte que l'OCDE – organisation internationale rassemblant la plupart des pays développés – a rendu public un rapport allant dans le sens de ceux qui prônent une hausse de la fiscalité du patrimoine, mettant en avant qu'en France, les 10 % des ménages les plus fortunés possèdent la moitié du patrimoine total et que les droits de succession y représentent moins de 2 % des recettes fiscales. L'OCDE invite donc les pays riches à faire jouer un rôle plus important aux impôts de succession. Une invitation à laquelle les Français ne semblent guère favorables, très attachés qu'ils sont à l'idée de transmettre à leurs enfants les fruits du travail d'une vie.

02

## // Échéances de juin 2021

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

### 11 juin

> Assujettis à la TVA ayant réa-  
lisé des opérations intracom-  
munautaires : dépôt auprès  
des douanes de la déclaration  
d'échanges de biens et de la  
déclaration européenne des  
services pour les opérations  
intervenues en mai 2021.

### 14 juin

> Déclaration n° 3350 et  
paiement de la taxe sur les  
surfaces commerciales (Tas-  
com) 2021 et, le cas échéant,

de l'acompte relatif à la taxe  
2022.

### 15 juin

> Entreprises d'au moins  
50 salariés qui pratiquent le  
décalage de la paie : DSN  
de mai 2021 (incluant la  
déclaration annuelle d'emploi  
des travailleurs handicapés au  
titre de l'année 2020) et paie-  
ment des cotisations sociales  
sur les salaires de mai 2021  
(et, éventuellement, paiement  
de la contribution due au titre

de l'obligation d'emploi des  
travailleurs handicapés).

> Sociétés soumises à l'impôt  
sur les sociétés (IS) : télére-  
glement de l'acompte d'IS  
ainsi que, le cas échéant, de  
l'acompte de contribution  
sociale (relevé n° 2571).

> Assujettis à la contribution  
économique territoriale (CET) :  
le cas échéant, téléversement  
des acomptes de CFE et de  
CVAE 2021.

> Employeurs assujettis à la  
taxe sur les salaires : télé-

versement de la taxe sur les  
salaires payés en mai 2021  
lorsque le total des sommes  
dues au titre de 2020 excé-  
dait 10 000 € et télétransmis-  
sion du relevé de versement  
provisionnel n° 2501.

### 30 juin

> Sociétés soumises à l'IS ayant  
clos leur exercice le 31 mars  
2021 : télétransmission de  
la déclaration annuelle des  
résultats et des annexes (tolé-  
rance jusqu'au 15 juillet).

# Covid-19 : le coût des aides aux entreprises

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

## 24 Md€ POUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Mis en place dès le mois de mars 2020, le fonds de solidarité est sans doute l'aide la plus emblématique de cette crise sanitaire.

Versée chaque mois, avec pour objectif de compenser une perte de chiffre d'affaires et initialement réservée aux petites structures, elle s'est peu à peu ouverte aux grandes entreprises et peut désormais atteindre 200 000 € par mois. Un an et deux mois après son lancement, c'est-à-dire début mai, plus de 2 millions d'entreprises avaient bénéficié de 8,5 millions d'aides au titre du fonds de solidarité, pour un montant total de 24,4 Md€. Sans surprise, compte tenu des interdictions d'accueil du public mises en place pour limiter la propagation du virus, c'est le secteur



de l'hébergement et de la restauration qui en est le premier bénéficiaire (34 % des aides, soit 8,3 Md€), devant les commerces (12,3 %, soit 3 Md€), les activités spécialisées telles que l'ingénierie et le conseil (8,2 %, soit 2 Md€), le transport (7,8 %, soit 1,9 Md€) et le monde du spectacle (6,9 %, soit 1,8 Md€).

## 136 Md€ DE PGE

Contrairement au fonds de solidarité, le prêt garanti par l'État (PGE) n'est pas une aide directe, mais un dispositif de soutien qui permet aux entreprises dont la trésorerie a été mise à mal par la crise sanitaire d'emprunter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires auprès d'une banque, avec la garantie de l'État. Grâce à ce dispositif, fin avril 2021, plus de 670 prêts avaient été accordés pour un montant total de 136,4 Md€. Très utilisé par les grandes entreprises, le PGE a d'abord bénéficié au secteur du commerce (23 %, soit 32,5 Md€), à l'industrie manufacturière (16 %, soit 22 Md€), au secteur des activités spécialisées (10,2 %, soit 14 Md€) et à celui de la finance et des assurances (9,5 %, soit 13 Md€).

## Fonds de solidarité par taille d'entreprise

0 salarié



1 à 5 salariés



6 à 9 salariés



10 salariés et plus



## 27 Md€ rien qu'en 2020

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

## Cotisations sociales : des aides pour certains employeurs

Certains employeurs peuvent prétendre à une exonération des cotisations sociales patronales et à une aide au paiement des cotisations (patronales et salariales) dont ils restent redevables. Sont concernées, en particulier, les entreprises de moins de 250 salariés qui relèvent d'un secteur protégé ou connexe (décret n° 2020-371 du 30 mars 2020, en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021) et qui ont subi soit une interdiction d'accueil du public, soit une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par



rapport à la même période de l'année précédente (ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019). Et bonne nouvelle, ces avantages, qui devaient prendre fin en décembre 2020, s'appliquent aussi en janvier et en février 2021. Mieux encore, les entreprises encore interdites d'accueil du public en bénéficient jusqu'au dernier jour du mois qui précède celui au cours duquel elles sont autorisées à accueillir du public. *À noter : ces aides sont accordées pour le mois qui précède celui durant lequel les conditions posées sont remplies, soit par exemple pour le mois de janvier 2021 lorsque l'entreprise remplit les conditions requises au mois de février 2021.*

Décret n° 2021-430 du 12 avril 2021, JO du 13

### Pour favoriser le télétravail

Un accord national interprofessionnel (ANI) « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été conclu en novembre 2020. Étendu par arrêté, cet accord s'applique aux entreprises relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations syndicales patronales signataires (Medef, CPME et U2P). Il traite notamment de l'adaptation des pratiques managériales au télétravail. Et attention, car si l'ANI prévoit que la prise en charge des frais engagés par le télétravailleur intervient après validation de l'employeur, l'arrêté précise que cette validation doit être préalable à l'engagement des frais par le salarié.

Arrêté du 2 avril 2021, JO du 13

### Quid de l'activité partielle ?



Crise économique oblige, le dispositif d'activité partielle renforcé a de nouveau été prolongé.

Ainsi, les entreprises relevant d'un secteur protégé ou connexe (décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, à jour au 30 avril 2021) perçoivent une allocation correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés en activité partielle pour le mois de mai 2021, à 60 % pour juin 2021 et à 36 % à compter de juillet 2021.

Pour les autres entreprises, l'allocation d'activité partielle est fixée à 60 % de la rémunération horaire brute des salariés pour le mois de mai 2021 et à 36 % à compter de juin 2021. De leur côté, les salariés ont droit à une indemnité fixée à 70 % de leur rémunération horaire brute au mois de mai. Un taux qui passe à 60 % en juin ou en juillet, selon le secteur d'activité concerné.

Décrets n° 2021-508 et n° 2021-509 du 28 avril 2021, JO du 29

### Bénéficiaires effectifs

Les informations relatives aux bénéficiaires effectifs des sociétés (identité, modalités du contrôle exercé sur la société) sont désormais accessibles gratuitement sur le site internet data.inpi.fr. Sachant que le grand public n'a pas accès à certaines informations (date et lieu de naissance du bénéficiaire effectif, adresse personnelle et date à laquelle il est devenu bénéficiaire effectif).

Rappelons que le(s) « bénéficiaire(s) effectif(s) » d'une société est (sont) la (les) personne(s) qui la contrôle(nt), directement ou indirectement.

# Jobs d'été, c'est le moment d'y penser !

Êtes-vous au point sur les règles applicables  
à l'emploi de jeunes durant les vacances d'été ?

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

## UN CONTRAT DE TRAVAIL

Quelle que soit la durée de son séjour dans l'entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat à durée déterminée. Et s'il est mineur, il vous faut également obtenir l'accord de son représentant légal. Ce contrat doit préciser, en particulier, son motif (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité...), son terme ou sa durée minimale, le poste de travail concerné et le montant de la rémunération allouée.

## UNE RÉMUNÉRATION

Vous êtes tenu de verser à votre jeune recrue la même rémunération que celle que percevrait un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en contrat à durée indéterminée pour exercer la même fonction. Et, bien entendu, son salaire ne peut être inférieur au Smic ou au salaire minimal conventionnel. Excepté si le jeune recruté a moins de 18 ans : une minoration s'applique alors à hauteur de 20 % pour un jeune de moins de 17 ans et de 10 % pour un jeune âgé de 17 à 18 ans, sauf s'il justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans votre branche. De plus, les avantages alloués aux autres salariés, comme les titres-restaurant, sont également dus aux jeunes embauchés pour l'été.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES MINEURS

Si vous recrutez un jeune de moins de 18 ans, il doit être soumis, et ce avant sa prise de poste, à une visite

d'information et de prévention réalisée par le médecin du travail.

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



## Et pour les moins de 16 ans ?

Il est interdit de faire travailler un jeune de moins de 16 ans. Cependant, avec l'accord écrit de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous pouvez recruter un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires. Cette période de travail ne doit toutefois pas excéder la moitié de ses vacances.



## Entreprises fermées : report de paiement des factures d'eau et d'énergie

Par l'intermédiaire d'une loi du 14 novembre dernier, les pouvoirs publics ont offert aux entreprises affectées par une mesure de police administrative prise pour endiguer l'épidémie de Covid-19 la faculté de demander à leurs fournisseurs un report pour payer les factures d'eau, de gaz et d'électricité relatives à leurs locaux professionnels ou commerciaux. Les bénéficiaires de ce dispositif viennent enfin d'être précisés.

Ainsi, il s'agit des entreprises qui :

- emploient 50 salariés au plus ;
- ont réalisé un chiffre d'affaires (CA)

inférieur à 10 M€ lors du dernier exercice clos ;

- 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, au choix de l'entreprise, par rapport au CA mensuel moyen de 2019.

Sont concernées les factures exigibles entre le 17 octobre 2020 et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle l'entreprise a cessé d'être affectée par la mesure de police administrative.

Décret n° 2021-474 du 20 avril 2021, JO du 21



## Contrôle fiscal : une collecte en baisse pour 2020

Les contrôles fiscaux diligentés en 2020 ont permis à l'État d'encaisser 7,79 Md€, contre environ 11 Md€ en 2019.

Un recul qui s'explique par la crise sanitaire ayant conduit les pouvoirs publics à suspendre les contrôles et procédures de recours pendant la période de mars à juin 2020. Des opérations qui n'ont ensuite repris que très progressivement de juillet à septembre 2020. Au total, 365 200 contrôles ont été menés en 2020, soit une baisse de 17 % sur un an. En raison de la difficulté à organiser des contrôles directement dans les locaux des entreprises, la priorité a été donnée aux contrôles sur pièces, lesquels n'ont diminué que de 5 %. Quant au montant total des sommes réclamées, il a diminué de 30 % (8,2 Md€). À l'inverse, le taux de recouvrement a progressé (59 %, contre 51 % en 2019).

En pratique, le contrôle fiscal s'est recentré sur les personnes considérées comme non affectées par la crise, notamment dans le domaine patrimonial (successions, IFI...), et sur les dispositifs d'urgence. Ainsi, 43 500 contrôles a posteriori ont été menés au titre du fonds de solidarité et ont permis de conclure à des versements indus pour 64 M€ entre avril 2020 et avril 2021. De même, les contrôles issus du *datamining* ont été privilégiés.

06

## Le prêt garanti par l'État est prolongé jusqu'à fin 2021 !

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

teindre jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires (ou 2 ans de masse salariale pour les entreprises nouvelles ou innovantes créées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019). Son remboursement est automatiquement différé d'un an, voire de 2 ans si l'entreprise le demande, et peut être lissé sur une durée allant de un à 4 (en cas de différé de remboursement de 2 ans) ou 5 ans (en cas de différé de remboursement d'un an). La durée maximale d'un PGE étant de 6 ans. L'État garantit le prêt à hauteur de 70 %, 80 % ou 90 % de son montant, selon les cas.



## Quant aux élections du CSE

Selon les juges, les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant les institutions représentatives du personnel ne peuvent ni faire partie de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), ni même en élire les membres. C'est pourquoi, dans une affaire récente, la Cour de cassation a estimé que des directeurs de magasin qui, même dans une certaine limite, exerçaient les attributs de l'employeur en matière d'embauche, de discipline et de licenciement vis-à-vis des salariés

et qui, de surcroît, le représentaient devant les représentants de proximité ne pouvaient pas figurer sur les listes électorales du CSE.

Cassation sociale, 31 mars 2021, n° 19-25233



### Qu'est-ce qu'une holding animatrice?

Pour les juges, une société holding est animatrice de son groupe lorsqu'elle a pour activité principale, outre la gestion d'un portefeuille de participations, la participation active à la conduite de la politique du groupe et au contrôle de ses filiales et, le cas échéant et à titre purement interne, la fourniture de services spécifiques, administratifs, juridiques, comptables, financiers et immobiliers.

Et, récemment, la Cour de cassation est venue affiner cette définition. Elle a indiqué que la holding doit mettre concrètement en œuvre les moyens mis en place pour animer ses filiales. Autrement dit, la holding doit participer de manière active et effective à la conduite de la politique du groupe.

Cassation commerciale, 3 mars 2021, n° 19-22397

## Intégration d'une nouvelle société

Pour que le régime de l'intégration fiscale puisse s'appliquer, la société mère du groupe doit notamment détenir, de manière continue pendant toute la durée de l'exercice, au moins 95 % du capital des filiales.

Dans le cas où la société mère acquiert au moins 95 % du capital d'une société (ou des titres portant sa participation à ce pourcentage) le premier jour de l'exercice, l'administration fiscale admet qu'elle puisse former, dès l'exercice d'acquisition, un groupe fiscal avec cette nouvelle société, sans attendre donc l'exercice suivant. Bien entendu, toutes les autres conditions d'application du régime de l'intégration fiscale doivent, par ailleurs, être remplies.

BOI-RES-IS-000088 du 24 mars 2021

## Application du règlement intérieur

Lors d'un rachat d'entreprise (ou d'une fusion, d'une transformation du fonds, d'une mise en société, etc.), les contrats de travail des salariés sont transférés de l'ancien employeur vers le nouvel employeur. Mais ce n'est pas le cas du règlement intérieur, ainsi que l'a rappelé la Cour de cassation dans une affaire récente.

Dès lors, même si le nouvel employeur ne respecte pas la procédure de licenciement disciplinaire prévue par le règlement intérieur de l'ancien employeur (en l'occurrence, l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable par une lettre précisant les faits qui lui sont reprochés), le licenciement prononcé n'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale, 31 mars 2021, n° 19-12289





WAVEBREAK MEDIA

## Alimentation : les produits locaux sont mis à l'honneur !

08

Environnement, santé, soutien des producteurs... autant de critères qui poussent les consommateurs à acheter en circuits courts.

### **Vous avez dit «circuit court» ?**

Selon le ministère de l'Agriculture, la vente en circuits courts désigne la vente directe du producteur au consommateur ou la vente indirecte n'impliquant qu'un seul intermédiaire. On parle de circuits courts lorsque l'achat est effectué à environ moins de 150 km du lieu de vie du consommateur.

Selon l'institut de sondage Ipsos, le pourcentage de Français qui achètent des produits alimentaires locaux a augmenté de 36 points en 5 ans (passant de 41 à 77 % de 2014 à 2019). Et pour cause, ces derniers privilégient désormais les achats en circuits courts locaux, plébiscitant notamment la vente directe du producteur au consommateur. Et la crise sanitaire dans laquelle la France est plongée depuis plusieurs mois a accéléré la tendance, principalement en raison des restrictions de déplacement mises en place : 92 % des Français se disent aujourd'hui prêts à acheter davantage de produits locaux et 60 % déclarent même être capables de se passer des produits de grandes

marques (étude Havas Paris Shopper, juillet 2020). Retour sur le succès de la vente en circuits courts qui pousse tous les acteurs du secteur alimentaire, y compris les grands distributeurs, à tenter d'obtenir leur part du gâteau.

### **POURQUOI ?**

Parmi les raisons qui incitent les Français à acheter local (ou en circuits courts) sont généralement citées : la réduction de l'empreinte carbone liée au transport, le soutien aux agriculteurs et à l'emploi local, la qualité, la saveur et la fraîcheur des aliments, la sécurité sanitaire et la juste rémunération des producteurs (études Ipsos 2019 et l'Observatoire Cetelem de la



consommation 2019). Et ce sont, bien évidemment, les produits alimentaires qui sont mis à l'honneur pour 83 % des Français, même si l'achat local touche aussi désormais d'autres segments comme l'hygiène et la beauté (61 %) et l'équipement de la maison (45 %).

### COMMENT ?

Si l'achat de produits locaux a lieu principalement chez les producteurs (les exploitations), les coopératives, les AMAP (Associations pour le maintien de l'agriculture paysanne) ou encore les commerçants détaillants, d'autres acteurs tentent de se positionner sur le marché. C'est notamment le cas des plates-formes de mise en relation de producteurs et de consommateurs. Aujourd'hui leader en la matière, Pourdebon constitue une véritable place de marché proposant pas moins de 10 000 références de produits frais et d'épicerie fine. Et la grande distribution n'est pas en reste, à l'image de l'enseigne Carrefour qui, dès le mois de novembre 2020, lançait son programme « zéro kilomètre », un appel aux produc-

teurs locaux désireux de commercialiser leurs produits sans recourir à des tiers, ou de l'enseigne Auchan, laquelle se targue de proposer à la vente des fruits et légumes majoritairement (60 %) issus de circuits courts ou des terroirs.

### À QUEL PRIX ?

Mais le choix du circuit court ne va pas de soi pour tout le monde. Ainsi, 57 % des consommateurs estiment que le prix des produits alimentaires joue un rôle crucial dans leur décision d'achat (Observatoire E.Leclerc des nouvelles consommations, 2020), et ils sont plus de 62 % à penser que les produits locaux sont chers. Une certitude qu'une enquête menée par UFC-Que Choisir ? auprès de 324 magasins de producteurs, 101 primeurs et 2 278 grandes surfaces à partir d'un panier de 15 fruits et légumes de saison nous invite à relativiser. Il en ressort que le montant de ce panier est, par rapport aux prix pratiqués dans la grande distribution, 10 % plus élevé chez les primeurs, mais qu'en revanche, il est 3 % plus bas dans les magasins de producteurs...

### La grande distribution s'engage !

Les principales enseignes de la grande distribution (Carrefour, Leclerc, Casino, Système U...) ont signé, en fin d'année 2020, une charte d'engagements de mise en avant des produits frais et locaux. Des produits qui doivent ainsi être mis en valeur sur les étals, sur les sites internet et les supports publicitaires via une bannière commune : « Engagement, provenance et fraîcheur : plus près de vous et de vos goûts ».

▼ Source : « Les Français et la consommation en circuit local », Ipsos, 2019.

### Quels sont les produits locaux préférés des Français ?





STUDIO ROMANTIC

10

# Accident du travail : comment réagir ?

Toutes les entreprises peuvent être confrontées,  
un jour ou l'autre, à un accident du travail.  
Voici la marche à suivre dans ce cas.

En 2019, plus de 880 800 accidents du travail se sont produits, tous secteurs d'activité confondus. Les trois quarts d'entre eux ayant entraîné un arrêt de travail, voire une incapacité permanente de travail. Mais comment réagir et gérer un tel événement lorsqu'il se déroule au sein de l'entreprise ?

## QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

L'accident du travail est celui qui survient, quelle qu'en soit la cause, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, et qui entraîne une lésion physique ou psychologique pour ce dernier. L'accident se déroule donc, en principe,

pendant le temps et sur le lieu du travail. C'est le cas de l'employé de commerce qui se fait une entorse en glissant dans le magasin pendant qu'il s'occupe d'un client ou qui est victime d'un stress post-traumatique après un vol à main armée ou l'agression, verbale ou physique, d'un client. Ou bien encore d'un manutentionnaire qui se fait mal au dos en manipulant des charges lourdes.

Quant à l'accident qui survient en dehors du temps strictement travaillé, mais à l'occasion du travail (déjeuner, pause, douche...), alors que le salarié se trouve dans les locaux de l'entreprise ou ses dépendances (cantine, sanitaires, cour intérieure, parking...), il constitue également un accident du travail. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un salarié se blesse alors qu'il est en train d'enfiler sa tenue de travail dans les vestiaires. En revanche, si le salarié effectue, dans l'entreprise, une tâche personnelle, l'accident ne sera pas reconnu comme un accident professionnel, que celui-ci se produise pendant ou en dehors des heures de travail. Ainsi en est-il du salarié d'un supermarché qui y fait ses courses.

### COMMENT RÉAGIR LORS D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Lorsqu'un accident du travail survient, il convient évidemment, avant toute chose, de prodiguer à la victime les soins nécessaires et d'appeler, si besoin, les services de secours (Samu ou pompiers).

L'employeur peut aussi, après s'être assuré que le salarié ne court aucun risque, le laisser partir consulter un médecin. Il doit également vérifier que tout danger pour les personnes présentes sur les lieux est écarté (arrêt d'une machine, coupure du gaz ou de l'électricité, par exemple).

Par la suite, il veillera à recueillir les témoignages de la victime (si possible) et des autres personnes présentes et à procéder aux constatations nécessaires pour comprendre les circonstances et les causes de l'accident. Des éléments utiles pour remédier à l'éventuel défaut de sécurité pouvant être à l'origine de ce dernier.

### COMMENT DÉCLARER UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Le salarié victime d'un accident doit, en principe, en informer ou en faire informer son employeur dans la journée, ou au plus tard dans les 24 heures. Quant à l'employeur, il doit déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les 48 heures suivant le jour où il en a connaissance.

De plus, il doit déclarer l'arrêt de travail via la déclaration sociale nominative et remettre au salarié une feuille d'accident du travail qui lui permettra de ne pas avancer les frais médicaux.

Bien entendu, c'est à la CPAM qu'il revient de décider si l'accident subi par le salarié est ou non en lien avec son travail. À ce titre, l'employeur peut, dans les 10 jours suivant la déclaration d'accident, émettre des « réserves motivées » portant sur les circonstances de temps et de lieu (doute sur le lieu et l'heure de l'accident rapportés par le salarié) ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail. Dans cette situation, la CPAM doit, avant de prendre sa décision, envoyer au salarié et à l'employeur un questionnaire portant sur les circonstances et la cause de l'accident et/ou procéder à une enquête.

Point important, l'employeur qui a de sérieux doutes sur le caractère professionnel de l'accident a intérêt à contester la décision de la CPAM reconnaissant un accident du travail si celui- >>

### Ce qu'il faut savoir

**50%**

Proportion d'accidents du travail dus à des manutentions manuelles.

**28%**

Proportion d'accidents du travail dus à des chutes (de hauteur ou de plain-pied).

>> ci a un impact sur le taux de sa cotisation accidents du travail. Ce qui est le cas pour les entreprises d'au moins 20 salariés pour lesquelles ce taux est fixé, en totalité ou en partie, en fonction du nombre d'accidents subis par leurs employés.

### QUE DEVIENT LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ ?

Le contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail est suspendu. Et il est interdit de le licencier sauf s'il commet une faute grave (exercice d'une activité concurrente de celle de son employeur, refus de répondre aux convocations de la médecine du travail...) ou s'il est impossible de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'accident (cessation d'activité ou fin du chantier pour lequel il avait été embauché, par exemple). En revanche, il est tout à fait possible de signer une rupture conventionnelle homologuée avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail. Le salarié a alors droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Si le salarié est absent pendant au moins 30 jours en raison d'un accident du travail, l'employeur doit organiser à son retour une visite médicale de reprise avec le médecin du travail. Lors de cet examen, le médecin va vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste. Si le salarié est déclaré apte, il doit être réintégré dans son emploi. S'il est déclaré inapte, l'employeur peut le licencier pour inaptitude physique lorsqu'il est impossible de le reclasser dans un autre emploi, lorsqu'il refuse l'emploi de reclassement qui lui est proposé ou lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa

santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

### LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR PEUT-ELLE ÊTRE ENGAGÉE ?

Le salarié victime d'un accident du travail ne peut pas demander de dommages-intérêts à son employeur, sauf si ce dernier ou la personne dirigeant le travail (chef de service, contremaître...) a commis une faute dite « inexcusable ». Une telle faute est constituée lorsque l'employeur avait conscience ou, en raison de son expérience et de ses connaissances techniques, aurait dû avoir conscience du danger couru par ses salariés et n'a pas pris les dispositions nécessaires pour les en préserver.

Tel est le cas, par exemple, lorsque l'employeur :

- ne respecte pas les recommandations du médecin du travail sur la manutention de charges lourdes ;
- laisse un salarié non qualifié manœuvrer un tractopelle et que ce dernier blesse un autre employé en le heurtant avec le godet ;
- impose au salarié une politique de réduction des coûts et des objectifs inatteignables entraînant une surcharge de travail.

# 750€

C'est le montant de l'amende encourue par l'entreprise (3 750 € pour une société) qui ne déclare pas un accident du travail ou qui ne remet pas au salarié la feuille d'accident du travail.



### Et l'accident de trajet ?

L'accident de trajet est celui qui survient sur le trajet entre, d'une part, le lieu de travail du salarié et, d'autre part, son domicile ou le lieu où il prend habituellement ses repas. Cet accident ouvre droit pour le salarié aux mêmes prestations de Sécurité sociale qu'un accident du travail. Cependant, en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet, le salarié ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement.



# Réduire ses impôts en utilisant le levier du déficit foncier

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

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

## UN DÉFICIT FONCIER ?

Les bailleurs qui louent des locaux nus déclarent leurs revenus locatifs dans la catégorie des revenus fonciers. Pour la détermination du revenu imposable, ils peuvent déduire certaines charges qu'ils ont supportées pour la location de leurs biens immobiliers.

Mais attention, cette déduction n'est pas possible lorsque le bailleur est imposé selon le régime dit du « micro-foncier ». Dans ce cadre, un abattement forfaitaire de 30 %, représentatif des charges, est appliqué aux revenus fonciers bruts. Autrement dit, pour pouvoir imputer ses charges, le propriétaire bailleur doit relever du régime réel.

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

## L'IMPUTATION DES DÉFICITS FONCIERS

Des règles bien particulières encadrent l'imputation des déficits fonciers sur les revenus des contribuables. Ainsi, les déficits fonciers, provenant de dépenses déductibles (autres que les intérêts d'emprunt), par exemple des travaux d'amélioration, d'entretien ou de réparation, subis au cours d'une année d'imposition, s'imputent, en principe, sur le revenu global du propriétaire, dans la limite annuelle de 10 700 €.

Si le revenu global est insuffisant pour absorber le déficit foncier, plafonné à 10 700 €, l'excédent est imputable sur les revenus globaux des 6 années suivantes. Sachant que la fraction du déficit supérieure à 10 700 €



Réaliser des travaux d'une certaine ampleur peut permettre de réduire assez fortement son niveau d'imposition.

et celle qui provient des intérêts d'emprunt sont imputables sur les seuls revenus fonciers des 10 années suivantes. Et attention, l'imputation des déficits n'est définitivement acquise qu'à condition que le logement demeure affecté à la location jusqu'au 31 décembre de la 3<sup>e</sup> année suivant celle de l'imputation. Autre point de vigilance, pour pouvoir déduire ses dépenses, le bailleur doit pouvoir les justifier auprès de l'administration fiscale. Il convient donc de conserver tous les documents correspondants (factures...).

## Des SCPI de déficit foncier!

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

## Indicateurs

mis à jour le 26 mai 2021

| Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2021     |                             |                        |                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Charges sur salaire brut                                                            | Base (1)                    | Cotisations du salarié | Cotisations de l'employeur (2) |
| <b>CSG non déductible et CRDS</b>                                                   | (3)                         | 2,90 %                 | -                              |
| <b>CSG déductible</b>                                                               | (3)                         | 6,80 %                 | -                              |
| <b>Sécurité sociale</b>                                                             |                             |                        |                                |
| - 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                       |
| <b>Contribution solidarité autonomie</b>                                            | 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 %                         |
| <b>Assurance chômage</b>                                                            | tranches A + B              | -                      | 4,05 %                         |
| <b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>                                         | tranches A + B              | -                      | 0,15 %                         |
| <b>APEC (cadres)</b>                                                                | 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 %                         |
| <b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b> | totalité                    | -                      | 0,016 %                        |
| <b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>               | totalité de la contribution | -                      | 8,00 %                         |
| <b>Versement mobilité (10)</b>                                                      | totalité                    | -                      | variable                       |

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

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

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2020.

\* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

| Smic et minimum garanti <sup>(1)</sup> |         |
|----------------------------------------|---------|
| <b>Mai 2021</b>                        |         |
| 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 <sup>(1)</sup> |
| 31 mai 2021                   | 1,19 %                                 |
| 30 avril 2021                 | 1,19 %                                 |
| 31 mars 2021                  | 1,18 %                                 |
| 28 février 2021               | 1,17 %                                 |
| 31 janvier 2021               | 1,17 %                                 |

(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<br>+ 2,20 %*   | 112,59<br>+ 2,35 %*  | 113,45<br>+ 2,41 %*  | 114,06<br>+ 2,45 %*  |
| 2019                          | 114,64<br>+ 2,48 %*   | 115,21<br>+ 2,33 %*  | 115,60<br>+ 1,90 %*  | 116,16<br>+ 1,84 %*  |
| 2020                          | 116,23<br>+ 1,39 %*   | 115,42<br>+ 0,18 %*  | 115,70<br>+ 0,09 %*  | 115,79<br>- 0,32 %*  |

\* 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<br>+ 1,86 %*   | 112,01<br>+ 1,93 %*  | 112,74<br>+ 2,16 %*  | 113,30<br>+ 2,18 %*  |
| 2019                                       | 113,88<br>+ 2,18 %*   | 114,47<br>+ 2,20 %*  | 114,85<br>+ 1,87 %*  | 115,43<br>+ 1,88 %*  |
| 2020                                       | 115,43<br>+ 1,45 %*   | 114,33<br>- 0,12 %*  | 114,23<br>- 0,54 %*  | 114,06<br>- 1,19 %*  |

\* Variation annuelle.

| 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. |
| 2019                           | 129,38<br>+ 1,70 %*   | 129,72<br>+ 1,53 %*  | 129,99<br>+ 1,20 %*  | 130,26*<br>+ 0,95 %* |
| 2020                           | 130,57<br>+ 0,92 %*   | 130,57<br>+ 0,66 %*  | 130,59<br>+ 0,46 %*  | 130,52<br>+ 0,20 %*  |
| 2021                           | 130,69<br>+ 0,09 %*   |                      |                      |                      |

\* 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 - 381 123 968 RCS Paris / Service commandes : 15, rue de la Demi-Lune BP 1119 - 86061 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 BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Directeur de création : Gilles DURAND / Responsable iconographie : Gaëlle GUÉNÉGO / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 1241 - 47195 / Président-directeur général : Pierre LOUETTE / Imprimeur : MACPRINT - 43, rue Ettore Bugatti - 87280 Limoges / n° 293 - Dépôt légal mai 2021 / Date d'achèvement du tirage 26 mai 2021 / Photo de couverture : Studio Romantic



# Rançongiciels : attention, la menace persiste !

Les attaques par rançongiciel continuent de frapper les entreprises avec, trop souvent, de lourdes conséquences.

La crise sanitaire n'a pas dissuadé les hackers de lancer des attaques par rançongiciel contre les entreprises, bien au contraire. Ainsi, selon le rapport d'activité 2020 de la plate-forme publique [cybermalveillance.gouv.fr](https://cybermalveillance.gouv.fr), 17 % des demandes d'assistance présentées par les entreprises ont fait suite à une attaque par rançongiciel, contre 8 % en 2019. Une bonne raison de revenir sur ce fléau technologique et sur les moyens à mettre en œuvre pour le contrer.

## LES RANÇONGIELS ?

Pour rappel, les rançongiciels sont des programmes malveillants qui, une fois installés sur une machine (station, serveur...), vont emprisonner les données qui y sont stockées en les cryptant. L'utilisateur en est alors averti via un écran d'informations et est invité à verser une rançon en échange de laquelle les clés de déchiffrement lui seront, en théorie, du moins, communiquées.

Ces logiciels malveillants sont redoutables, d'autant plus qu'ils utilisent des techniques de chiffrement d'un niveau si élevé qu'il est presque impossible de les décrypter. C'est pourquoi de nombreuses entreprises victimes se résignent à payer les maîtres-chanteurs.

## PRÉVENIR...

Les rançongiciels s'introduisent sur une machine en utilisant une faille technique ou en profitant d'une erreur humaine. Il convient donc de combler ces failles techniques en appliquant les mises à jour de sécurité sur les logiciels et en maintenant à jour ses antivirus. En termes de comportement, il est conseillé de ne pas donner suite aux courriels suspects (non sollicités, envoyés par des inconnus...) et surtout de ne jamais ouvrir les pièces jointes qu'ils contiennent. Il convient également d'éviter les sites internet non officiels, de ne jamais laisser un ordinateur allumé inutilement et de faire des sauvegardes régulières.

## ... ET RÉAGIR

En cas d'attaque, vous devez :

- débrancher immédiatement la machine contaminée du réseau de l'entreprise. L'objectif étant ici, dans la mesure du possible, de limiter la propagation du rançongiciel au serveur mais aussi aux autres ordinateurs connectés au réseau ;
- alerter le service informatique de votre entreprise ou votre prestataire technique. Si vous n'en avez pas, une liste de prestataires spécialisés est proposée sur le site [cybermalveillance.gouv.fr](https://cybermalveillance.gouv.fr) ;
- et surtout ne jamais payer la rançon !



## Des décrypteurs efficaces

Les rançongiciels ne sont pas toujours bien programmés, ce qui permet aux informaticiens travaillant dans les services de police et dans les sociétés éditrices de logiciels anti-malwares de créer des décrypteurs pour s'en libérer. Grâce à ces outils mis à disposition sur le site [No More Ransom](https://www.nomoreransom.org) ([www.nomoreransom.org](https://www.nomoreransom.org)), il est gratuitement possible de neutraliser une centaine de ces rançongiciels.

## Délai de l'action en garantie des vices cachés

Il y a quelques mois, notre concession automobile a vendu un véhicule dont on constate aujourd'hui qu'il est affecté d'un vice de construction qui n'était pas apparent lors de la vente. L'acquéreur nous demande donc de prendre en charge les réparations nécessaires au titre de la garantie des vices cachés, ce que nous ne contestons pas. Mais de notre côté, pouvons-nous nous retourner contre le fabricant du véhicule ?

**Réponse :** oui, mais à condition que l'action contre le fabricant ne soit pas prescrite. En effet, l'action en garantie des vices cachés doit être engagée par l'acquéreur contre son vendeur à la fois dans un délai de 2 ans à compter de la découverte du vice et dans un délai de 5 ans à compter de la date de la vente. Du coup, si vous



avez acheté le véhicule auprès du fabricant il y a plus de 5 ans, vous ne pourrez plus agir contre lui. Autrement dit, dans ce cas de figure, c'est vous qui assumerez seul la responsabilité du vice de fabrication alors que vous n'avez rien à vous reprocher, le fabricant en étant, quant à lui, exempté en raison de la prescription de 5 ans !

## Récupération de la TVA suite à une facture impayée

Un de mes clients a payé une facture avec un chèque volé. Comment mon entreprise peut-elle récupérer la TVA déjà reversée à l'État sur cette opération ?

**Réponse :** vous devez d'abord être en mesure d'établir que vous avez été réglé au moyen d'un chèque volé (par un dépôt de plainte, par exemple). Ensuite, vous devez envoyer à votre client un duplicata de la facture initiale, avec la mention : « Facture demeurée impayée pour la somme de ... € (prix net) et pour la somme de ... € (TVA correspondante) qui ne peut faire l'objet d'une déduction (art. 272 du CGI) ». Vous pourrez alors récupérer la taxe par imputation sur une prochaine déclaration de TVA ou, à défaut, par voie de remboursement.

## Assurance décès et droits de succession

Mon oncle vient de décéder à l'âge de 65 ans et je suis l'un des bénéficiaires de son assurance décès. Vais-je devoir payer des droits de succession ?

**Réponse :** non, l'assurance décès est un produit d'assurance, et non un produit d'épargne. Le capital qui est versé aux bénéficiaires est une prestation de l'assureur. Il ne fait pas partie de la succession et n'est donc pas soumis aux droits de succession. Toutefois, comme le décès de votre oncle est intervenu avant ses 70 ans, un prélèvement forfaitaire de 20 % pourra s'appliquer sur la prime qu'il a versée à son assureur la dernière année. Sachant que chaque bénéficiaire de l'assurance décès a droit à un abattement de 152 500 €.



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 Richassièrre Bât D

**69730 GENAY**

100 rue Aristide Briand

**69800 ST-PRIEST**

www.geodeconseils.com

