

Synthèse d'experts

L'INFORMATION JURIDIQUE, PROFESSIONNELLE ET PATRIMONIALE

DÉCEMBRE 2020



La rupture conventionnelle

Tout savoir sur la rupture conventionnelle en 10 questions-réponses

Actualité

De nouvelles aides
à l'embauche pour
les entreprises

Tendance

Le retrofit électrique
ou comment rendre
son véhicule propre

Patrimoine

Assurance-vie :
comment un rachat
est-il imposé ?



GEODE
conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

Le bout du tunnel en vue ?

Il y a tout juste un an, les premiers cas de Covid-19 étaient identifiés en Chine, dans la province du Hubei. C'était le début d'une pandémie mondiale qui, en quelques mois, allait frapper des millions de personnes et obliger de nombreux États, dont le nôtre, à confiner leur population. Depuis, nous oscillons entre liberté retrouvée, couvre-feux et confinements, au gré de l'évolution des indicateurs épidémiologiques et du niveau de saturation des hôpitaux, dans l'attente d'un retour à la normale. Autrement dit, dans l'attente d'un traitement ou d'un vaccin. Et un vaccin justement, on nous le promet désormais pour bientôt ! Il sera sans doute produit par Pfizer-BioNTech, Moderna ou l'un des 11 autres laboratoires ayant déjà atteint l'ultime phase de test, la fameuse phase 3. Voire par l'un des 37 autres candidats, actuellement en phase 2, et qui devraient bientôt les rejoindre.

Pour la première fois, un agenda de sortie de crise commence donc à se dessiner, et les chefs d'entreprise devraient sortir du brouillard complet dans lequel ils doivent tenir la barre de leur affaire depuis plusieurs mois. Car si tout se passe comme prévu, les vaccinations devraient commencer dès le printemps et l'activité pourrait retrouver des couleurs dans tous les secteurs à la rentrée prochaine.

Espérons que le bout du tunnel soit bien en vue !

02

// Échéances de décembre 2020

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

15 décembre

- > Entreprises d'au moins 50 salariés : DSN de novembre 2020 pour les salaires de novembre 2020 versés en décembre 2020 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2020 versés entre le 1^{er} et le 20 décembre 2020.
- > Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 août 2020 : téléversement du

solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale (relevé n° 2572).

- > Sociétés soumises à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de contribution sociale (relevé n° 2571).
- > Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en novembre 2020 lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 excédait 10 000 € et

télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

20 décembre

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

31 décembre

- > Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le

30 septembre 2020 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

- > Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2019.
- > Entreprises assujetties à la CET : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2019.

Les grands gagnants du confinement

Quelles sont les entreprises qui résistent le mieux en cette période de crise économique ?

À peine remises du premier confinement de ce printemps, les entreprises subissent les affres des nouvelles mesures. Mais quelques irréductibles résistent encore et toujours à la pandémie. Petit tour d'horizon.

DES ÉCRANS TOUS AZIMUTS

C'est dans le cloud (services et logiciels informatiques dématérialisés à la demande) que se situent les plus grands succès de ces derniers mois.

Le *Financial Times* plaçait d'ailleurs cet été Amazon et Microsoft sur le podium des valeurs boursières ayant le plus prospéré depuis le début de la pandémie. Certains groupes français, comme Esker, spécialisé dans les solutions cloud de dématérialisation de documents, ou encore Verimatrix, spécialiste de la cybersécurité, ont aussi vu leur activité bondir.

En dehors des heures consacrées au travail, il a aussi fallu s'occuper dans des espaces parfois réduits : de quoi faire bondir les producteurs et distributeurs de contenus audiovisuels. Netflix en a évidemment été le grand gagnant, avec 10 millions de nouveaux abonnés au deuxième trimestre, mais TF1 et



Les producteurs et distributeurs de contenus audiovisuels ont pu tirer leur épingle du jeu.

M6 n'ont pas été en reste. Le secteur du jeu vidéo compte aussi parmi les gagnants pour le plus grand bonheur de Nintendo, Activision Blizzard, le chinois Tencent ou Ubisoft.

ET L'E-COMMERCE ?

Les acteurs de l'e-commerce ont aussi vu leur activité fleurir. Amazon en est sorti vainqueur. En France, le groupe LDLC, spécialisé dans les produits high tech, ou Miliboo, qui vend des meubles sur la toile, s'en sont également bien tirés. Les magasins restés ouverts, comme Leroy Merlin ou Thermador, ont aussi pu bénéficier d'un regain d'enthousiasme pour le bricolage.

Côté sportswear, Decathlon a dû fermer ses magasins mi-mars, mais la part de l'e-commerce dans le chiffre d'affaires du groupe est passée de 7 à 30 % pendant le confinement. Adidas, Nike ou Puma en ont aussi profité. Exercice physique plus régulier ou vêtements plus confortables ? La raison de cet engouement restera sagement confinée dans les chaumières.

Évolution boursière depuis le 1^{er} janvier 2020*



*Données au 23 novembre 2020

Les pharmas à l'honneur

L'allemand BioNTech, à l'origine du vaccin Pfizer, a été propulsé à des sommets en bourse. D'autres groupes, comme Regeneron, dont le traitement a été plébiscité par Donald Trump, ou Moderna, qui a également promis un vaccin, ont aussi connu leur heure de gloire.

Le fonds de solidarité est renforcé

Lancé en mars dernier pour venir au secours des petites entreprises frappées par la crise sanitaire du Covid-19, le fonds de solidarité a été reconduit et renforcé suite à la mise en place des mesures de couvre-feu et de reconfinement adoptées en octobre et novembre dernier. Jusque-là réservée aux plus petites structures, cette aide, qui vise à compenser une perte de chiffre d'affaires, est désormais accessible aux entreprises employant jusqu'à 50 salariés. Lorsque ces dernières sont contrôlées par une holding, cette jauge s'applique sur l'effectif cumulé de la holding et de ses filiales. Au titre des mois d'octobre et de novembre, l'aide peut atteindre 10 000 € par mois dans la limite du chiffre d'affaires perdu par rapport à la même période



de 2019 ou, au choix de l'entreprise, par rapport au chiffre d'affaires mensuel de 2019. Ce plafond de 10 000 € variant en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, de sa localisation ou du fait qu'elle ait été interdite d'accueillir du public. Pour obtenir cette aide, la demande doit être effectuée dans les 2 mois qui suivent la période concernée. Cette dernière doit être réalisée sur l'espace « particulier » du chef d'entreprise sur le site www.impots.gouv.fr.

Déduction de la TVA sur l'essence

Les entreprises pourront récupérer 80 % de la TVA sur l'essence utilisée dans leurs véhicules en 2021, qu'il s'agisse d'une voiture ou d'un utilitaire, contre 60 % actuellement.

Sachant qu'à partir de 2022, cette déduction partielle sera toujours de 80 % pour les voitures, mais sera portée à 100 % pour les utilitaires.

Un droit à déduction qui sera donc, à terme, aligné sur celui de la TVA sur le gazole afin d'assurer une neutralité fiscale entre ces deux carburants.

Report de la déclaration des prix de transfert

En raison de la crise sanitaire du Covid-19, les entreprises qui ont dû transmettre leur liasse fiscale au 30 juin 2020 (au lieu du 5 mai) bénéficient d'un délai supplémentaire pour effectuer, le cas échéant, leur déclaration spéciale des prix de transfert.

Cette déclaration peut ainsi être déposée jusqu'au 31 décembre 2020, au lieu du 5 novembre.

Une date limite commune, en conséquence, à l'obligation de transmettre une déclaration de reporting fiscal, dite déclaration « pays par pays », susceptible de peser sur les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile.

Un coup de pouce fiscal pour les bailleurs

Les bailleurs vont pouvoir bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des abandons de loyers qu'ils consentent sur la période de confinement commencée le 30 octobre 2020 aux entreprises qui :

- prennent en location des locaux faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public (bars, restaurants, commerces non essentiels...) ou exercent leur activité dans un secteur particulièrement touché par la crise ;
- 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 sera égal à 50 % des abandons de loyers.

Le montant total de ces abandons ne pouvant pas excéder 800 000 €. Et attention, lorsque l'entreprise a un effectif d'au moins 250 salariés, le montant de l'abandon sera retenu dans la limite des deux tiers du loyer.



De nouvelles aides à l'embauche

En cette période de crise économique, le gouvernement a renforcé les aides octroyées aux entreprises qui recrutent des personnes handicapées ou des jeunes de moins de 26 ans.

RECRECITER UNE PERSONNE HANDICAPÉE

L'employeur qui engage, entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021, un salarié reconnu travailleur handicapé peut se voir accorder une aide d'un montant maximal de 4 000 € sur une année.

Cette aide est cependant soumise à quelques conditions parmi lesquelles :

- le salarié doit être recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois ;
- la rémunération horaire prévue dans ce contrat doit être inférieure ou égale à deux fois le montant du Smic, soit à 20,30 € brut en 2020 ;
- le salarié ne doit pas avoir fait partie des effectifs de l'entreprise, dans le cadre d'un contrat n'ouvrant pas droit à cette aide, entre le 1^{er} septembre 2020 et sa date d'embauche ;
- le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

L'aide doit être demandée, via le téléservice de l'Agence de services et de paiement, dans les 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat et à compter du 4 janvier 2021.

ENGAGER UN JEUNE EN EMPLOI FRANC

L'employeur qui embauche, dans le cadre d'un emploi franc, une personne sans emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) peut bénéficier d'une aide financière.

Afin d'encourager l'emploi des jeunes de ces quartiers, le gouvernement a revalorisé temporairement l'aide financière octroyée à l'employeur. Ainsi, les contrats de travail conclus entre le 15 octobre 2020 et le 31 janvier 2021 avec un jeune de moins de 26 ans résidant dans un QPV ouvrent droit, pour l'employeur, à une aide qui s'élève, pour un emploi à temps complet, à :



INSTA PHOTOS

- 17 000 € sur 3 ans, pour un contrat à durée indéterminée (7 000 € la 1^{re} année puis 5 000 € les 2 suivantes), au lieu de 15 000 € en principe ;

- 8 000 € sur 2 ans, pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (5 500 € la 1^{re} année et 2 500 € la seconde), au lieu de 5 000 € en principe.

L'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

En pratique, il est possible de vérifier que le candidat à un emploi franc réside bien dans un QPV en renseignant son adresse sur le site internet du Système d'information géographique de la politique de la ville à l'adresse <https://sig.ville.gouv.fr/>.

Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020, JO du 7 ; décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020, JO du 22

Le retour des contrats aidés

Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, le gouvernement financera 10 000 contrats initiative-emploi (CIE) d'ici fin 2020 puis 50 000 en 2021. Ainsi, l'entreprise qui recrute en CIE un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les personnes handicapées) rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi bénéficie, en contrepartie, d'une aide de l'État égale à 47 % du taux horaire brut du Smic. Pour cela, elle doit contacter Pôle emploi, les missions locales ou Cap emploi. Les entreprises œuvrant dans le social et le médico-social, la transition écologique, la transition numérique, la culture et le sport pourraient être traitées en priorité.

Une photo sur Facebook peut justifier un licenciement !

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, comme un licenciement, l'employeur n'est pas autorisé à produire, à titre de preuve, des éléments qui portent atteinte à la vie privée du salarié. Sauf, selon les juges, si ces éléments sont indispensables à la défense des intérêts légitimes de l'entreprise...

Ainsi, dans une affaire récente, une salariée avait diffusé, via son compte Facebook privé, une photo de la nouvelle collection de prêt-à-porter de l'entreprise qui n'avait pas encore été dévoilée au grand public. Informé de



cette publication, son employeur l'avait licenciée. Saisis du litige, les juges ont estimé que si la production en justice de la photo publiée sur Facebook constituait une atteinte à la vie privée de la salariée, elle était néanmoins indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires. La photo pouvait donc servir de preuve pour licencier la salariée. Et le licenciement a été validé par les juges.

Cassation sociale, 30 septembre 2020, n° 19-12058

Prêt garanti par l'État : du nouveau !

Instaurés en mars dernier, dès le début de la crise sanitaire, les prêts garantis par l'État (PGE) permettent aux entreprises en difficulté d'obtenir plus facilement un crédit bancaire grâce à la caution apportée par l'État. Ouverts à toutes les entreprises (à l'exception de certaines sociétés civiles immobilières), quels que soient leur secteur d'activité, leur taille ou leur forme juridique, ces prêts peuvent représenter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires, ou jusqu'à 2 ans de masse salariale pour les entreprises nouvelles ou innovantes. Leur durée maximale est de 6 ans.

Nouveauté, dans la mesure où la crise sanitaire perdure, les pouvoirs publics ont décidé de prolonger ce dispositif jusqu'au 30 juin 2021 (au lieu du 31 décembre 2020). Autre nouveauté, le remboursement d'un PGE, qui est différé d'un an, peut, à la demande de l'emprunteur, être reporté d'une année supplémentaire (donc de 2 ans). Sachant qu'au cours de cette seconde année de différé, seuls les intérêts et le coût de la garantie de l'État sont dus.

Quant au coût du prêt, les banques se sont engagées à proposer des taux allant de 1 à 1,5 % pour les prêts remboursés d'ici 2022 ou 2023, et de 2 à 2,5 % pour ceux remboursés d'ici 2024 à 2026.

06

Un crédit d'impôt pour la rénovation énergétique des locaux

Dans le cadre du plan de relance de l'économie, le gouvernement a mis en place un crédit d'impôt pour accompagner les entreprises dans leur transition écologique.

Sont concernées les PME, sans distinction de secteurs d'activité, soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu selon un régime réel, qu'elles soient propriétaires ou locataires de leurs locaux.

Pour bénéficier de cet avantage fiscal, les entreprises doivent engager certains travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments ou parties de bâtiments à usage

tertiaire (commerces, bureaux, entrepôts...) affectés à leur activité.

Le crédit d'impôt équivaut à 30 % du prix de revient hors taxes des dépenses éligibles, engagées entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 décembre 2021, dans la limite de 25 000 €.

Quels travaux ? Sont notamment éligibles les dépenses d'isolation thermique (combles, murs, par exemple), de raccordement à un réseau de chaleur ou de froid, ou encore de régulation ou de programmation du chauffage et de la ventilation.



Activité partielle : un dispositif renforcé jusqu'à la fin de l'année

En raison de l'épidémie de Covid-19, et de la crise économique qui en découle, les pouvoirs publics ont, dès le mois de mars dernier, renforcé le dispositif d'activité partielle. Un dispositif qui, compte tenu de la situation sanitaire actuelle, va perdurer (au moins) jusqu'au 31 décembre 2020. Rappel des règles applicables en la matière.

L'INDEMNITÉ VERSÉE AUX SALARIÉS

Pour chaque heure non travaillée, les salariés placés en activité partielle perçoivent une indemnité au moins égale à 70 % de leur rémunération horaire brute (minimum net de 8,03 €).

En outre, l'employeur a la possibilité (ou cela peut lui être imposé par un accord d'entreprise ou sa convention collective) de leur verser une indemnité complémentaire.

Le taux de l'indemnité versée, son montant et le nombre mensuel d'heures d'activité partielle doivent figurer sur le bulletin de paie des salariés.

L'ALLOCATION RÉGLÉE AUX EMPLOYEURS

Les employeurs les plus impactés par la crise perçoivent, pour chaque heure non travaillée, une allocation couvrant l'indemnité d'activité partielle réglée aux salariés (dans la limite de 31,97 €). Sont concernés :

- ceux qui relèvent d'un des secteurs protégés (sport, culture, tourisme, hôtellerie, restauration, transport aérien, événementiel) ;
- ceux qui relèvent d'un secteur connexe aux secteurs protégés (commerce de gros alimentaire, de textile,



de fruits et légumes, de boissons, blanchisserie-teinturerie de gros...) et qui ont subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020 (par rapport à 2019) ;

- ceux qui dépendent d'un autre secteur et dont l'activité, qui implique l'accueil du public, doit être interrompue, partiellement ou totalement, en raison de l'épidémie.

Les autres employeurs, quant à eux, se voient rembourser environ 85 % des indemnités d'activité partielle réglées à leurs salariés (dans la limite de 27,41 € par heure non travaillée). Sachant que l'indemnité complémentaire éventuellement payée par l'employeur ne lui est pas remboursée.

Quelles démarches ?

Les employeurs doivent obtenir l'autorisation de recourir à l'activité partielle (dans les 30 jours suivant le placement des salariés en chômage partiel) et effectuer leurs demandes d'indemnisation sur le téléservice <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Et à compter de janvier 2021 ?



L'indemnité d'activité partielle s'élèvera à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié.



L'allocation d'activité partielle s'élèvera à 36 % de la rémunération horaire brute du salarié (soit 60 % de l'indemnité réglée au salarié).



NE/IRON PHOTO

08

Le retrofit électrique ou l'art de rendre son véhicule propre

Désormais doté d'un cadre juridique précis, le retrofit pourrait bientôt se généraliser.

Une nouvelle vie pour les voitures

Placer un moteur électrique dans une voiture thermique permet, à la fois, de la rendre non polluante mais aussi de lui donner une nouvelle vie. Deux critères écologiques qui plaident pour le développement du retrofit !

C'est un fait, les transports sont aujourd'hui responsables, en France, de 29 % des émissions de gaz à effet de serre, loin devant l'agriculture (17 %) et l'industrie manufacturière (11 %). Et ce sont majoritairement les voitures des particuliers qui sont à l'origine de cette pollution. Aussi, face aux enjeux climatiques actuels, les initiatives se multiplient pour tenter de rendre nos déplacements plus « vertueux ». Parmi elles, le retrofit électrique, qui consiste à remplacer le moteur thermique d'un véhicule (essence ou diesel) par un moteur électrique à batterie ou à hydrogène (pile à combustible). Un procédé qui pourrait bien, ces prochaines années, gagner du terrain dans la mesure où la

transformation des véhicules ne suppose plus, depuis peu, l'accord préalable des constructeurs. Explications.

LE RETROFIT, C'EST LÉGAL !

À l'instar de nombreux pays européens comme l'Allemagne, l'Italie, le Royaume-Uni et la Belgique, la France vient de légaliser le retrofit (avril 2020). Ainsi, de nombreux véhicules peuvent aujourd'hui accueillir un moteur électrique : les véhicules de catégorie L (motos, cyclomoteurs...) de plus de 3 ans et ceux de catégories M et N (camions, voitures...) de plus de 5 ans. Quelques règles doivent néanmoins être respectées à la lettre. D'abord, la puissance du moteur électrique doit

être équivalente à celle de l'ancien moteur. Ensuite, le véhicule ne doit pas voir ses dimensions modifiées et la variation de son poids ne doit pas excéder 20 %. Enfin et surtout, la conversion doit être effectuée par un installateur habilité par un fabricant de kit rétrofit !

LES ACTEURS DU RÉTROFIT

Seuls les kits rétrofit homologués par l'Utac (Organisme technique central du contrôle technique des véhicules) peuvent être installés sur les véhicules. Un marché sur lequel plusieurs fabricants sont déjà bien positionnés. C'est le cas notamment de Transition-One, qui propose la conversion de citadines comme la Fiat 500, la Renault Twingo II, la Peugeot 107, la Citroën C1, ou de Ian Motion, spécialisé dans le rétrofit de l'Austin Mini. D'autres encore disposent d'une offre bien plus large, comme Retrofuture, adaptée aux « petites » (Fiat 500 et Austin Mini), aux « plaisirs » (la Coccinelle, par exemple), aux « premiums » (Range Rover, Jaguar...), aux « performantes » (Porsche 911 et 928) et aux « utilitaires ».

MAIS À QUEL PRIX ?

Le principal intérêt du rétrofit est son prix, ce qui en fait une alternative intéressante à l'achat d'une voiture électrique neuve. Bien entendu, ce prix varie en fonction du type de véhicule concerné. Un prix qui avoisine les 8 000 € pour une petite citadine et plusieurs dizaines de milliers d'euros pour une berline ou une camionnette. La fourchette moyenne du rétrofit se situant entre 15 000 et 20 000 €. Pas très attractif, nous diriez-vous, sauf à prendre en considération la prime à la conversion versée par l'État, de 2 500 à 5 000 € pour une voiture, et l'industrialisation du rétrofit à laquelle s'attellent les principaux acteurs du marché. Des éléments qui pourraient permettre d'abaisser le prix du rétrofit d'une citadine (une Volkswagen Polo, par exemple) à 5 000 €, selon le fondateur de Transition-One. Seule ombre au tableau : l'autonomie des véhicules rétrofités (une centaine de kilomètres seulement) est bien inférieure à celle des véhicules électriques neufs. Une autonomie toutefois suffisante si l'on s'en tient aux trajets domicile-travail...



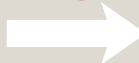
Et en prime...

La Grenoble-Alpes métropole est la première collectivité locale en France à promouvoir le rétrofit en allouant une aide financière pouvant atteindre 7 200 € pour les particuliers et entre 4 000 et 6 000 € pour les professionnels.

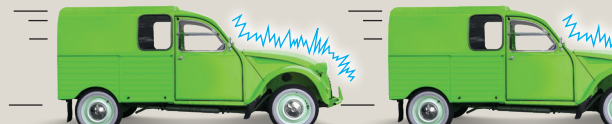
Un marché prometteur...

Selon l'Aire (Acteurs de l'industrie du rétrofit électrique), le marché du rétrofit pourrait, au cours des 5 prochaines années, générer en France :

Un chiffre d'affaires de plus de
1 MDE



65 000
véhicules
transformés



5 500
emplois directs
et indirects





ALOT/PEOPLE

10

La rupture conventionnelle en 10 questions

Le succès de la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, instaurée il y a plus de 10 ans, ne se dément pas, avec 444 000 ruptures conclues l'année dernière.

La rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail à durée indéterminée, et de faire valider cette rupture par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Les avantages de la rupture conventionnelle ? D'une part, les employeurs « sécurisent » la rupture du contrat de travail grâce à l'aval de l'administration, et, d'autre part, les salariés bénéficient du versement d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations d'assurance chômage.

À QUI S'ADRESSE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Seul un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée. Elle ne permet donc pas de rompre un contrat à durée déterminée. Par ailleurs, la loi interdit de recourir à la rupture conventionnelle homologuée pour les départs dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

En revanche, une rupture conventionnelle peut être conclue durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail, d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

QUI DOIT LA PROPOSER ?

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle. Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue.

Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

FAUT-IL DISCUTER LONGTEMPS ?

Aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation est d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Pour autant, ces derniers doivent prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture (sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature, etc.).

Plus généralement, ce(s) entretien(s) préparatoire(s) a(ont) pour objectif de garantir le consentement éclairé du salarié. Il est donc pertinent de pré-

voir un compte rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur du ou des entretiens.

LORS DES DISCUSSIONS, PEUT-ON ÊTRE ASSISTÉ ?

Salarié comme employeur peuvent être assistés lors de ces entretiens.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié. Le salarié peut être assisté par un autre salarié de l'entreprise ou, en l'absence de comité social et économique (CSE), par une personne inscrite sur une liste de conseillers dressée par le préfet et disponible en mairie ou auprès de l'inspection du travail.

Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs, ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

FAUT-IL UN ACCORD ÉCRIT ?

Le Code du travail impose la signature d'une convention qui a pour objet de définir les conditions de la rupture.

Ce document doit préciser, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail.

Cette convention doit être établie en deux exemplaires datés et signés par l'employeur et le salarié. L'un d'eux est conservé par l'employeur et l'autre est remis au salarié. Et attention, car en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien remis un exemplaire de la convention au salarié ! Dès lors, pour se ménager cette preuve, l'employeur doit remettre son exemplaire au salarié contre décharge >>



Une seule procédure !

La rupture d'un commun accord d'un CDI ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle. Toute entente conclue en dehors de ce dispositif pour rompre un CDI sera requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Des formulaires dédiés

La convention de rupture et la demande d'homologation sont rédigées sur le formulaire Cerfa 14598*01 (Cerfa 14599*01 pour les salariés protégés).

>> ou lui faire apposer de manière manuscrite, dans la convention, une mention indiquant qu'un exemplaire de la convention lui a bien été remis tel jour.

PEUT-ON CHANGER D'AVIS APRÈS LA SIGNATURE ?

À compter de la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision.

Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La rétractation n'ayant pas à être motivée.

COMMENT SE DÉROULE L'HOMOLOGATION ?

L'homologation permet à la Direccte de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a été respectée et que le consentement de l'employeur et du salarié est libre. Ainsi, à l'issue du délai de rétractation (et pas avant !), l'employeur ou le salarié demande l'homologation de la rupture conventionnelle auprès de la Direccte. L'administration dispose alors de 15 jours ouvrables (en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. En l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

QUAND LA RUPTURE PREND-ELLE EFFET ?

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Direccte (ou de l'expiration du délai de 15 jours).

LA RUPTURE PEUT-ELLE ÊTRE CONTESTÉE ?

La validité de la rupture, ainsi que son homologation peuvent être remises en cause devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Direccte. Sachant que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause cette validité.

ET AVEC UN SALARIÉ PROTÉGÉ ?

Pour mener à bien une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, membre du CSE...) doivent conclure une convention qui sera adressée, pour autorisation, à l'inspecteur du travail. Ce document doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats détenus par le salarié. Et attention, car le projet de rupture conclu avec un membre du CSE doit obligatoirement être soumis à la consultation de ce comité. L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément de la convention. L'inspecteur du travail apprécie la liberté du consentement du salarié en menant une enquête contradictoire (audition individuelle de l'employeur et du salarié). La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce dernier statuant dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Toutefois, il peut ne pas répondre. Dans ce cas, son silence vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois. La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée devant le tribunal administratif.



Quelle indemnité pour le salarié ?

Le salarié a droit au paiement d'une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement ou, s'il est supérieur, et uniquement dans les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, la CGPME ou l'UPA, au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Et c'est fini...

Après validation de la rupture conventionnelle par l'administration (et surtout pas avant !), l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.



Assurance-vie : comment un rachat est-il imposé ?

Une formule de calcul permet de déterminer la quote-part du rachat qui sera imposable.

Le détenteur d'une assurance-vie peut reprendre, quand il le souhaite, une partie du capital versé sur son contrat. Une opération de rachat qui est soumise à taxation. Avant de procéder à un rachat, il n'est donc pas inutile de connaître la manière dont est déterminée la partie de ce rachat qui sera imposable. Explications.



Prélever des sommes sur son contrat d'assurance-vie peut déclencher une taxation.

2017, les gains peuvent être soit intégrés aux revenus de l'épargnant imposés au barème, soit soumis à un prélèvement libératoire (taux de 7,5 %, 15 % et 35 % selon l'ancienneté du contrat, hors prélèvements sociaux). Pour les primes versées après le 26 septembre 2017, le prélèvement forfaitaire unique de 12,8 % (hors prélèvements sociaux) s'applique, sauf pour les contrats de plus de 8 ans, qui ouvrent droit, en principe, à une taxation à 7,5 % (hors prélèvements

LA DÉTERMINATION DE LA PLUS-VALUE TAXABLE

Tout rachat partiel se décompose en deux parties : un remboursement d'une partie du capital versé à l'origine par l'investisseur et un paiement partiel d'intérêts. Seule la part correspondant aux intérêts générés par le contrat étant imposée. Et pour déterminer le montant imposable, une formule de calcul est applicable : montant du rachat – [total des primes versées à la date du rachat partiel x (montant du rachat / valeur de rachat du contrat)].

Prenons un exemple : soit un contrat souscrit avec versement d'une prime unique de 100 000 €. Quelques années plus tard, l'épargnant souhaite effectuer un rachat partiel de 50 000 €. La valeur de rachat du contrat est de 155 000 €. La part imposable du rachat est de : $50\,000 - (100\,000 \times 50\,000 / 155\,000) = 17\,742$ €.

LE CALCUL DE L'IMPÔT

Après avoir déterminé la part imposable du rachat, il convient ensuite d'y appliquer la fiscalité. Dans le cadre de l'assurance-vie, il faut savoir que plusieurs régimes fiscaux cohabitent. Des régimes qui s'appliquent en fonction de l'ancienneté du contrat et de la date de versement des primes.

Ainsi, pour les primes versées jusqu'au 26 septembre

sociaux). Sachant que l'épargnant peut préférer opter pour le barème de l'impôt sur le revenu.

Stratégie intéressante, pour les rachats réalisés sur des contrats de plus de 8 ans, il est possible de bénéficier d'un abattement annuel de 4 600 € (célibataire) ou de 9 200 € (couple). En fonction des besoins de trésorerie de l'épargnant, il peut donc être judicieux de mettre en place des rachats partiels successifs pour profiter de ces abattements annuels plusieurs fois sur plusieurs années. Ce qui peut permettre d'éviter toute imposition lors de rachats.

Comment racheter ?

Pour faire une demande de rachat, l'assuré doit adresser une lettre recommandée à son assureur. Lettre dans laquelle il joint une copie de sa pièce d'identité, un relevé d'identité bancaire (RIB) et le dernier relevé annuel de son assurance-vie. Autre possibilité, il peut réaliser une demande de rachat directement dans son espace personnel du site internet de l'assureur. Dans ce cas, aucun document n'est à envoyer à ce dernier.

Indicateurs

mis à jour le 24 novembre 2020

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2020			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(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.

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Novembre 2020	
Smic horaire	10,15 €
Minimum garanti	3,65 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020.

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

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{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 %*		

* 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 %*		

* Variation annuelle.

Barème kilométrique automobiles pour 2019			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,456 €	915 € + (d x 0,273)	d x 0,318 €
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 2019.

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 %*	

* 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 / **Redacteur en chef** : Frédéric DEMPURÉ / **Redacteur 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 / **Ont collaboré à ce numéro** : Caroline MIGNON-PIJOU et Stéphanie MOLTER / **Fondateur** : Jacques SINGER / **Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos** - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros 349 037 966 RCS Paris / ISSN : 1241 - 47 195 / **Président-directeur général** : Pierre LOUETTE / **Imprimeur** : MAOPRINT - 43, rue Éttore Bugatti - 87280 Limoges / n° 287 - Dépôt légal novembre 2020 / Date d'achèvement du tirage 24 novembre 2020 / Photo de couverture : Alotpeople



TousAntiCovid : l'application StopCovid se réinvente

L'application de traçage des cas contacts StopCovid s'est transformée pour devenir TousAntiCovid. Une refonte qui apporte quelques améliorations.

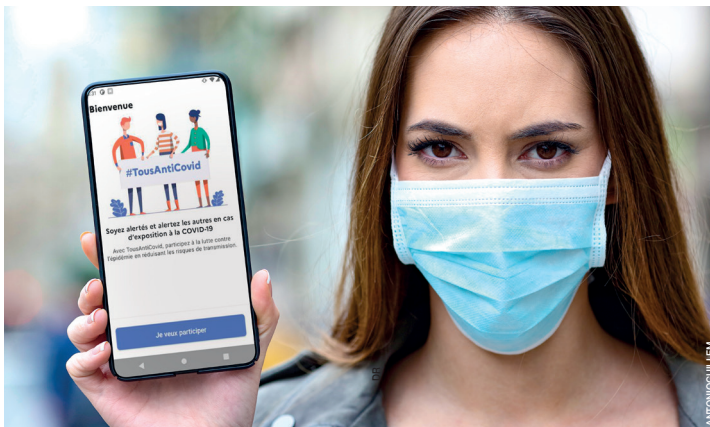
Alors que la première version de l'application StopCovid n'a jamais rencontré le succès espéré, la version améliorée de cet outil de traçage des cas contacts a déjà su séduire plus de 7 millions de personnes depuis son lancement le 22 octobre dernier. Baptisée TousAntiCovid, cette nouvelle application est moins gourmande en énergie et offre plusieurs nouveaux services. Présentation.

UN MÊME OBJECTIF...

La fonction principale de TousAntiCovid est d'alerter son utilisateur lorsqu'il a été en contact avec une personne porteuse du virus. Concrètement, une personne testée positive va renseigner l'application, permettant à cette dernière d'alerter toutes les personnes elles-mêmes équipées de TousAntiCovid qui ont côtoyé le malade plus de 15 min. Sur ce mode de fonctionnement, aucun changement n'est à noter entre StopCovid et TousAntiCovid.

... MAIS DES SERVICES EN PLUS

Toutefois, au-delà du changement de nom, la nouvelle version de l'application propose une série de nouvelles fonctionnalités de conseil et d'information, non seulement générales mais aussi localisées. On trouve ainsi une « carte météo du virus » permettant à l'utilisateur de se géolocaliser afin de consulter, en temps réel, des informations sur la circulation du Covid-19 dans une ville, un département ou une région. Avec la possibilité d'afficher sur une carte les centres de dépistage les plus proches. Autre nouveauté : la faculté de remplir directement et de générer les attestations de déplacement dérogatoire nécessaires pour circuler pendant le confinement et les couvre-feux.



Les notifications envoyées par l'application TousAntiCovid ne précisent ni l'identité du malade, ni l'endroit, ni la date de la rencontre.

UNE MEILLEURE GESTION DE LA BATTERIE

Enfin, les consignes d'utilisation ont également évolué : pour préserver la batterie des smartphones, TousAntiCovid n'est plus actif en permanence, contrairement à StopCovid. Ainsi, l'utilisateur doit lancer manuellement l'application avant de se rendre dans une zone d'affluence (transports en commun, commerces, lieux de travail...) ou d'assister à une réunion privée.

Installer TousAntiCovid

TousAntiCovid fonctionne comme StopCovid, c'est-à-dire de manière anonyme et sur la base du volontariat. Personne, pas même l'État, n'a accès à la liste des personnes diagnostiquées positives. Si vous aviez déjà StopCovid sur votre smartphone, il vous a suffi de lancer une mise à jour pour qu'elle soit remplacée par la nouvelle application. Si vous n'aviez pas StopCovid, vous devez installer TousAntiCovid via les plates-formes Google Play Store et Apple Store.

Maintien du locataire dans les lieux à l'expiration d'un bail de courte durée

Au terme du bail d'un local commercial conclu par notre société, en accord avec le bailleur, pour une durée de 2 ans seulement, nous sommes restés dans les lieux sans que ce dernier ait manifesté la moindre opposition. Pouvons-nous considérer que ce bail est désormais soumis au statut des baux commerciaux ?

Réponse : lorsqu'un bail portant sur un local à usage commercial est conclu pour une durée inférieure ou égale à 3 ans, bailleur et locataire peuvent convenir qu'il ne sera pas soumis à la réglementation des baux commerciaux. Mais lorsqu'un tel bail, dit « dérogatoire » ou de courte durée, arrive à expiration et que le locataire se maintient dans les locaux sans que le bailleur s'y oppose, il se transforme automatiquement (au bout d'un mois) en un bail commercial soumis au statut des baux commerciaux. Vous pouvez donc désormais vous prévaloir de ce statut favorable pour vous (durée minimale de 9 ans, droit au renouvellement, droit à une indemnité d'éviction en cas de refus de renouvellement...).



Validité du permis de conduire des salariés

Nos salariés conduisent les véhicules appartenant à l'entreprise. Comment pouvons-nous nous assurer qu'ils détiennent un permis de conduire en cours de validité ?

Réponse : lorsque l'emploi de vos salariés implique la conduite d'un véhicule, vous pouvez exiger d'eux, d'abord lors de leur recrutement, puis périodiquement pendant l'exécution de leur contrat de travail, qu'ils produisent l'original de leur permis de conduire en cours de validité. En revanche, vous n'êtes pas autorisé à demander à vos salariés le nombre de points qu'il reste sur leur permis de conduire, ni à rechercher cette information par vos propres moyens.

Récupération d'une TVA oubliée

Nous nous sommes rendu compte que notre société avait oublié de déduire une partie de la TVA sur la déclaration de juin 2018. Comment pouvons-nous réparer notre erreur ?

Réponse : pour récupérer une TVA oubliée, il vous suffit de mentionner cette TVA sur votre prochaine déclaration. Mais il vous faut agir rapidement car vous ne pouvez rectifier des erreurs relatives aux déclarations de 2018 que jusqu'au 31 décembre 2020. Sachez que, d'ici la fin de l'année, vous pouvez également solliciter l'imputation ou, le cas échéant, le remboursement de la TVA que votre société a acquittée à l'occasion d'opérations résiliées, annulées ou restées impayées en 2018.



Expertise comptable

Conseil

Audit

Commissariat aux comptes

contact@geodeconseils.com

Tél. : 04 72 39 39 13

171 route de Vourles
69230 ST-GENIS-LAVAL

6 avenue de la Gare
69250 ALBIGNY S/SAÔNE

100 rue Aristide Briand
69800 ST-PRIEST

www.geodeconseils.com

