

actualité de l'entreprise

mars
2021
N° 1

Siège social :

Agence 92
58 chemin de la Justice
92290 CHATENAY-MALABRY
Tél : 01 45 37 06 00
E-mail : agence92@agaplgp.fr

Établissement principal :

Agence 93
5 rue de Rome
Immeuble Jean Monnet
93110 ROSNY-SOUS-BOIS

BIC Artisans-Commerçants

Tél : 01 48 54 52 87
E-mail : cga93@oga93.fr

BNC Professions Libérales

Tél : 01 48 12 67 52
E-mail : agence93@agaplgp.fr

Agence 75 :

36 rue de Laborde
75008 PARIS
Tél : 01 53 42 62 10
E-mail : info@ajpl.fr

Organisme Mixte de Gestion Agréé



ACPL
Grand Paris

SOMMAIRE

En bref
page 2 à 4



page 5 à 8

- Les règles de l'activité partielle en 2021
- Prolongation des aides à l'embauche
- Cotisations sociales : fin du délai de paiement en cas de décalage de la paie !
- Bientôt des indemnités journalières pour les libéraux !
- Licenciement économique et faute de l'employeur

page 8 à 11

- CET, Taxe foncière : baisse des impôts de production
- Implantation d'un cabinet en ZFU et exonération fiscale
- Dons aux associations : une réduction d'impôt plus favorable
- Évolution de la fiscalité des véhicules
- PME : un crédit d'impôt pour la rénovation énergétique des locaux

page 11 à 15

- Associations : des avoirs pour les événements annulés
- Allongement possible de la durée des procédures de conciliation
- Retraite : une proposition de loi autorisant les dons de trimestres
- Constitution de sociétés : du nouveau pour le tarif des annonces légales 2021
- Prolongement pendant 2 ans de l'encadrement des prix sur les denrées alimentaires
- Indice de réparabilité : du nouveau concernant les appareils électroniques

Repères

page 16

- Principales charges sociales sur salaires

Social



Fiscalité



Juridique



GEL DES TARIFS DES ASSURANCES POUR LES ENTREPRISES LES PLUS TOUCHÉES PAR LA CRISE

Les assureurs se sont engagés à geler les tarifs 2021 des assurances professionnelles pour les TPE et PME œuvrant dans les secteurs les plus affectés par la crise sanitaire.

Le 7 décembre dernier, les assureurs, par l'intermédiaire de la Fédération française de l'assurance (FFA), ont pris l'engagement auprès du ministre de l'Économie et des Finances de ne pas augmenter, en 2021, leurs tarifs s'agissant des contrats d'assurance multirisque professionnelle (locaux, biens, responsabilité civile) souscrits par les entreprises des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire du covid-19, à savoir ceux des hôtels, cafés, restaurants, du tourisme, de l'évènementiel, du sport et de la culture. Un geste qui, selon le ministère, serait évalué à plusieurs dizaines, voire plusieurs centaines de millions d'euros.

Les assureurs se sont également engagés à ne pas résilier les contrats des entreprises de ces secteurs qui ne paieraient pas leurs cotisations dans les délais impartis pendant le premier trimestre 2021 et à fournir gratuitement une couverture d'assistance aux chefs de ces entreprises et à leurs salariés en cas d'hospitalisation lié au Covid-19.

À noter : le gouvernement a indiqué qu'il souhaitait favoriser le recours à la médiation de l'assurance pour régler à l'amiable les litiges qui surviendraient entre les entreprises et leurs assureurs (évolution des garanties contractuelles, refus de renouvellement de garanties, résiliation de contrat...).

Les entreprises concernées devraient, dans les prochains jours, être informées par courrier des mesures dont elles pourront ainsi bénéficier de la part de leur assureur.

LE SMIC FIXÉ A 10,25 € EN 2021

Au 1^{er} janvier 2021, le taux horaire brut du Smic passe de 10,15 € à 10,25 €.

En 2021, le Smic augmente d'environ 1 %. Une hausse qui est donc limitée à la revalorisation légale sans « coup de pouce » gouvernemental.

Son taux horaire brut s'établit donc à 10,25 € à partir du 1^{er} janvier 2021, contre 10,15 € en 2020.

Quant au Smic mensuel brut, il progresse de 15,16 € en passant de 1 539,42 € en 2020 à 1 554,58 € en 2021, pour une durée de travail de 35 heures par semaine.

Précision : le montant brut du Smic mensuel est calculé selon la formule suivante :

$$10,25 \times 35 \times 52/12 = 1 554,58 \text{ €}.$$

LA COTISATION AGS EST MAINTENUE AU MÊME TAUX EN 2021

Le taux de la cotisation AGS reste fixé à 0,15 % au 1^{er} janvier 2021.

L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Depuis le 1^{er} juillet 2017, son taux s'établit à 0,15 %.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 9 décembre dernier, que le taux de cotisation sera maintenu à 0,15 % au 1^{er} janvier 2021.

Rappel : la cotisation AGS est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre

fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 13 712 € par mois en 2021.

QUELLE GRATIFICATION POUR LES STAGIAIRES EN 2021 ?

Les stagiaires ont droit à une gratification minimale horaire de 3,90 € en 2021.

L'entreprise doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non.

Cette gratification minimale correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Comme ce plafond reste fixé à 26 € en 2021, le montant minimal de la gratification est inchangé au 1^{er} janvier 2021 et s'élève donc à 3,90 € de l'heure.

Son montant mensuel est calculé en multipliant 3,90 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours d'un mois civil.

Exemple : la gratification minimale s'établit à 546 € pour un mois civil au cours duquel le stagiaire a effectué 140 heures de stage. Cette somme est calculée ainsi : $3,90 \times 140 = 546$ €.

Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas le montant de cette gratification minimale ne sont pas considérées comme des rémunérations et ne sont donc pas soumises à cotisations et contributions sociales.

À noter : si la gratification accordée au stagiaire est supérieure au montant minimal de 3,90 € de l'heure, la différence entre le montant effectivement versé et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.

« FORFAIT MOBILITÉS DURABLES » : DU NOUVEAU !

Le « forfait mobilités durables » versé par l'employeur est exonéré d'impôt sur le revenu

et de cotisations sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié.

Les employeurs ont la possibilité de prendre en charge, dans le cadre du « forfait mobilités durables », les frais de transport des salariés qui effectuent les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail en utilisant leur vélo (classique ou électrique), le covoiturage (passager ou conducteur), les transports publics de personnes (hors frais d'abonnement) ou des services de mobilité partagée (service de location de vélo ou services d'autopartage de véhicules électriques, par exemple).

Ce forfait est, dans une certaine limite, exonéré de CSG-CRDS et de cotisations sociales. Une limite qui est portée, depuis le 1^{er} janvier 2021, de 400 à 500 € par an et par salarié.

Et il est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de 500 € (et non plus de 400€) à compter de l'imposition des revenus versés en 2020.

Attention toutefois, ce plafond inclut également, le cas échéant, la prime de transport allouée par l'employeur (dans la limite de 200 € pour les frais de carburant).

En complément : à compter du 1^{er} janvier 2022, le forfait mobilités durables concernera aussi les déplacements domicile-travail effectués par les salariés au moyen d'un engin de déplacement personnel motorisé (trottinette électrique, par exemple).

FRAIS DE REPAS DÉDUCTIBLES : LES SEUILS POUR 2021

Les exploitants individuels (BIC ou BNC) peuvent, sous certaines conditions, déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas pris sur leur lieu d'exercice de l'activité, dans la limite maximale de 14,15 € en 2021 (contre 14,10 € en 2020).

Les exploitants individuels relevant des bénéfices



industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéficiaires non commerciaux (BNC) selon un régime réel, qui sont contraints de prendre leur repas sur leur lieu d'exercice de l'activité en raison de la distance qui sépare celui-ci de leur domicile, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas. Ces frais correspondent à la fraction de la dépense qui excède le montant d'un repas pris à domicile, montant évalué forfaitairement par l'administration fiscale à 4,95 € TTC pour 2021. Mais attention, la dépense engagée ne doit pas être excessive. Elle ne doit ainsi pas dépasser, selon l'administration, pour 2021, 19,10 € TTC. En conséquence, le montant déduit par repas ne peut pas excéder 14,15 € TTC (soit 19,10 € - 4,95 €). La fraction qui excède ce montant peut néanmoins être admise en déduction si l'exploitant justifie de circonstances exceptionnelles, notamment en l'absence de possibilités de restauration à moindre coût à proximité du lieu d'exercice de l'activité.

À savoir : pour être déductibles, les frais supplémentaires de repas doivent être justifiés. En outre, l'éloignement entre le lieu d'exercice de l'activité et le domicile doit être considéré comme normal par l'administration au regard de divers critères (configuration des agglomérations, nature de l'activité de l'entreprise, implantation de la clientèle...) et ne pas résulter de la seule volonté de l'exploitant.

UN FONDS D'URGENCE POUR SOUTENIR LES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES

Les associations employant 10 salariés maximum peuvent obtenir de France Active une aide financière comprise entre 5 000 € et 8 000 €.

Le gouvernement a débloqué un fonds d'urgence de 30 millions d'euros afin de soutenir les associations qui emploient 10 salariés maximum et qui rencontrent des difficultés en raison de la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19.

Ce « fonds UrgenceSS », géré par France Active, se concrétise par une aide comprise entre 5 000 € (associations employant d'un à trois salariés) et 8 000 € (associations de quatre à dix salariés).

Les associations en difficulté sont invitées à remplir le formulaire disponible sur le site www.urgence-ess.fr. Elles seront ensuite contactées par un conseiller de France Active qui étudiera leur situation économique et financière et diagnostiquera l'impact de la crise sur leur activité. Après analyse de leur dossier, l'aide leur sera accordée dans un délai de 15 jours.

TITRES-RESTAURANT : DES CONDITIONS D'UTILISATION ASSOUPLIES

En plus de prolonger jusqu'au 31 août 2021 la validité des titres-restaurant émis en 2020, le gouvernement augmente le plafond de paiement en titres-restaurant et permet leur utilisation le dimanche et les jours fériés dans les restaurants.

Le gouvernement assouplit les conditions d'utilisation des titres-restaurant afin d'une part, de permettre aux salariés d'utiliser les titres qui leur ont été distribués en 2020 et d'autre part, de soutenir l'activité des cafés et des restaurants.

Ainsi, dans tous les établissements qui acceptent ce moyen de paiement, les titres-restaurant émis en 2020 pourront être utilisés jusqu'au 31 août 2021 (au lieu du 28 février 2021).

À noter : les salariés pourront, du 1^{er} au 15 septembre 2021, rendre à l'employeur les titres qu'ils n'auront pas utilisés afin qu'ils soient échangés gratuitement contre des titres émis en 2021.

Par ailleurs, jusqu'au 31 août 2021, dans les restaurants, les hôtels-restaurants et les débits de boissons assimilés à ces établissements :

- la limite journalière de paiement en titres-restaurant passe de 19 € à 38 € ;
- tous les salariés peuvent les utiliser les dimanches et les jours fériés.

Précision : ces assouplissements concernent aussi les livraisons et la vente à emporter.



LES RÈGLES DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE EN 2021

Le point sur les montants de l'indemnité d'activité partielle allouée aux salariés et de l'allocation reversée aux employeurs.

La crise économique liée à l'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement à renforcer, dès le mois de mars dernier, le dispositif d'activité partielle, notamment en revalorisant l'allocation versée par l'État aux employeurs œuvrant dans les secteurs d'activité les plus touchés. Un soutien exceptionnel qui va perdurer en début d'année 2021 mais être revu progressivement à la baisse.

Quelle indemnité pour les salariés ?

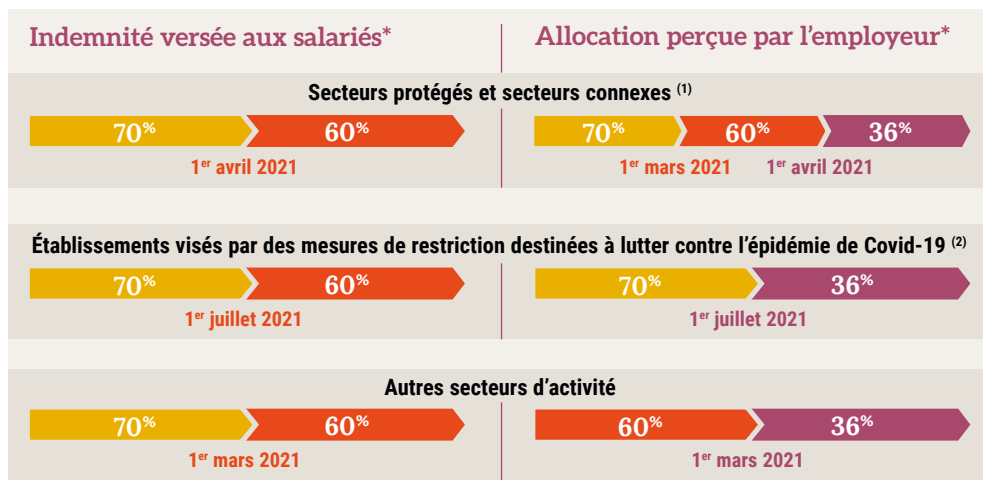
Pour chaque heure non travaillée, l'employeur verse aux salariés placés en activité partielle une indem-

né minimale correspondant à un pourcentage de leur rémunération horaire brute. Ce taux, qui est actuellement fixé à 70 %, sera abaissé à 60 % pour tous les employeurs d'ici au 1^{er} juillet 2021.

Quelle allocation pour les employeurs ?

Les employeurs, eux, perçoivent de l'État, pour chaque heure non travaillée, une allocation leur remboursant tout ou partie de l'indemnité d'activité partielle réglée à leurs salariés. Cette allocation, qui varie aujourd'hui en fonction de l'entreprise (60 ou 70 %), s'élèvera, d'ici le 1^{er} juillet 2021 et pour tous les employeurs, à 36 % de la rémunération brute du salarié.

Le graphique ci-dessous présente, pour l'année 2021, les prochaines évolutions des taux de l'indemnité due aux salariés et de l'allocation perçue par l'employeur.



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

(1) Secteurs protégés : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel ; secteurs connexes ayant subi une baisse de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de 2019 ou au CA mensuel moyen de 2019 ramené sur 2 mois (cf. annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, à jour au 29 janvier 2021).

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

PROLONGATION DES AIDES À L'EMBAUCHE

Les aides accordées aux employeurs afin de favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans concernent les contrats de travail conclus jusqu'au 31 mars 2021.

Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », le gouvernement mobilise plus de 6 milliards d'euros pour faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Ainsi, les employeurs qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 3 mois peuvent bénéficier d'une aide d'un montant de **4 000 € maximum** pour les contrats de travail conclus depuis le 1^{er} août 2020. La rémunération du salarié ne devant toutefois pas excéder deux fois le montant horaire du Smic (environ 3 110 € brut par mois en 2021) pour un contrat de travail à temps plein.

COTISATIONS SOCIALES : FIN DU DÉLAI DE PAIEMENT EN CAS DE DÉCALAGE DE LA PAIE !

Tous les employeurs doivent, selon leur effectif, régler les cotisations sociales au plus tard le 5 ou le 15 du mois, et ce même s'ils pratiquent le décalage de la paie.

Tous les employeurs doivent, chaque mois, verser à l'Urssaf les cotisations sociales dues sur les rémunérations de leurs salariés. Un paiement qui, selon l'effectif de l'entreprise, doit intervenir au plus tard le 5 ou le 15 du mois suivant la période travaillée

En pratique : cette aide doit être demandée dans les 4 mois qui suivent la prise de fonction du salarié via le téléservice de l'Agence de services et de paiement.

Par ailleurs, l'aide accordée pour l'embauche dans le cadre d'un emploi franc d'un jeune de moins de 26 ans résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville est temporairement revalorisée pour les contrats de travail conclus depuis le 15 octobre 2020. Elle s'élève donc, pour un emploi à temps complet, à 17 000 € sur 3 ans pour un recrutement en CDI et à 8 000 € sur 2 ans pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois (contre, en temps normal, 15 000 € sur 3 ans pour un CDI ou 5 000 € sur 2 ans pour un CDD).

En pratique : 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.

Ces deux mesures devaient s'appliquer uniquement pour les contrats de travail conclus jusqu'au 31 janvier 2021. Mais, bonne nouvelle, le gouvernement les prolonge de 2 mois : **elles concernent donc les contrats de travail conclus jusqu'au 31 mars 2021.**

(soit par exemple, au plus tard le 5 ou le 15 février pour le travail accompli au mois de janvier).

Exception : les employeurs de moins de 11 salariés peuvent, sur option auprès de l'Urssaf, régler les cotisations sociales selon des échéances trimestrielles. Ils s'acquittent alors des cotisations sociales au plus tard le 15 du mois qui suit le trimestre travaillé (soit par exemple, au plus tard le 15 avril pour le travail accompli au cours du premier trimestre de l'année civile).

Toutefois, jusqu'alors, un délai supplémentaire était accordé à certains employeurs qui pratiquent le décalage de la paie, c'est-à-dire qui versent la rémunération au cours du mois suivant la période travaillée.

Exemple : les employeurs de plus de 9 et de moins de 50 salariés qui payent les salaires après le 10 du

mois suivant la période travaillée (soit par exemple après le 10 février pour le travail accompli au mois de janvier) avaient jusqu'au 20 du mois suivant cette période pour s'acquitter des cotisations sociales (soit, dans notre exemple, jusqu'au 20 février).

Ce n'est plus le cas pour les périodes de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2021 ! En

effet, les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie sont tenues, à l'instar des autres employeurs, de verser les cotisations sociales au plus tard le 15 du mois qui suit la période travaillée (soit par exemple, au plus tard le 15 février pour le travail accompli au mois de janvier), et ce quelle que soit la date de paiement des rémunérations.

BIENTÔT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES POUR LES LIBÉRAUX !

Les professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL pourraient dès juillet prochain bénéficier d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 prévoit la mise en place d'un dispositif commun aux professionnels libéraux relevant de la CNAVPL leur permettant de percevoir des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie. Et ce, pendant les 90 premiers jours de cet arrêt.

Seraient concernés par cette mesure, les professionnels libéraux dits « règlementés », à savoir notamment **les notaires, les architectes, les médecins, les pharmaciens, les vétérinaires,**

les huissiers de justice, etc.

Rappel : actuellement, seules quatre caisses autonomes de retraite dépendant de la CNAVPL (CARMF, CARPIMKO, CARCDSF et CAVEC) allouent des indemnités journalières aux professionnels libéraux règlementés, et ce uniquement à compter du 91^e jour d'incapacité de travail. Les professionnels libéraux non règlementés, qui sont, eux, affiliés au régime général de la Sécurité sociale, bénéficient d'indemnités journalières en cas de maladie après seulement 3 jours de carence.

Pour financer ce dispositif, une cotisation spécifique, assise sur le revenu d'activité, serait mise à la charge des professionnels libéraux. Sachant que le taux et le plafond de cette cotisation ainsi que le montant des indemnités journalières accordées seraient fixés par décret.

Et ce dispositif s'appliquerait **à compter du 1^{er} juillet 2021.**

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET FAUTE DE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur a commis une faute à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise, le licenciement économique qui en résulte peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les employeurs sont autorisés à procéder à des licenciements pour motif économique en particulier lorsque leur entreprise connaît des difficultés économiques, met en place une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou qu'elle cesse son activité. Des licenciements qui interviennent en raison soit de la transformation ou de la suppression des emplois des salariés concernés, soit du refus de ces salariés de voir modifier leur contrat de travail.

Toutefois, ces licenciements peuvent être dépourvus de cause réelle et sérieuse si l'employeur a commis

une faute à l'origine des difficultés économiques ou de la cessation d'activité de l'entreprise. En est-il de même lorsque les licenciements sont prononcés en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ? Réponse des juges dans une décision intervenue en novembre dernier...

Dans cette affaire, cinq salariés avaient fait l'objet d'un licenciement économique après avoir refusé une modification de leur contrat de travail rendue nécessaire par une réorganisation de l'entreprise destinée à sauvegarder sa compétitivité. Ils avaient alors saisi la justice pour contester la cause réelle et sérieuse de leur licenciement, invoquant, à l'appui de leur demande, une faute de gestion de l'employeur. Pour eux, la décision de faire peser sur leur entreprise le remboursement d'un emprunt du groupe l'avait privée de ses ressources financières

pour réaliser les investissements nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.

Saisie du litige, la Cour de cassation a indiqué qu'une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise peut priver de cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés pour motif économique.

Mais encore faut-il qu'il s'agisse d'une faute et non d'une « simple » erreur. En effet, l'erreur commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une faute de l'employeur. Et dans cette affaire, les juges ont estimé que la décision de l'employeur de faire supporter à l'entreprise le remboursement de l'emprunt du groupe était insuffisante pour caractériser une faute de gestion. Les juges n'ont donc pas remis en cause le caractère économique des licenciements.

Fiscalité



CET, TAXE FONCIÈRE : BAISSE DES IMPÔTS DE PRODUCTION

La loi de finances pour 2021 met en œuvre la baisse des impôts dits « de production » annoncée par le gouvernement dans le cadre du plan de relance de l'économie.

Appliquant l'une des mesures du plan de relance de l'économie, la loi de finances met en œuvre un allègement des impôts dits « de production », dès 2021. Cela vise, en pratique, la contribution économique territoriale (CET), composée de la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) et de la cotisation foncière des entreprises (CFE), ainsi que la taxe foncière acquittée au titre des établissements industriels.

Réduction de la CVAE

La CVAE est due, au profit des collectivités territoriales, par les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes excède 500 000 €. Cette taxe est désormais réduite de moitié pour toutes les entreprises qui en sont redevables. Cette réduction correspondant à la part de l'impôt qui revient aux régions.

Parallèlement, le taux du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée passe de 3 à 2 %. Une diminution qui vise à éviter que la réduction de 50 % de la CVAE n'entraîne une baisse corrélative du dégrèvement lié à ce plafonnement. Car, dans ce cas, la mesure ne serait pas réellement bénéfique aux entreprises.

À noter : la CET ne doit pas dépasser un pourcentage de la valeur ajoutée produite par l'entreprise (« le plafonnement »). À défaut,

l'entreprise bénéficie, sur demande, d'un dégrèvement à hauteur du différentiel entre la CET payée et le plafonnement.

Exonération de CET en cas de création d'établissements

Sur délibération des collectivités bénéficiaires de l'imposition, une exonération totale de CFE, et donc de CVAE, pendant 3 ans, peut être instaurée pour les créations et extensions d'établissements réalisées à partir de 2021.

Cette exonération peut donc s'appliquer, au plus tôt :

- aux impositions dues au titre de 2022 pour les créations d'établissements (l'année d'ouverture étant déjà exonérée) ;
- aux impositions dues au titre de 2023 pour les extensions d'établissements (la période de réfère-

rence utilisée pour calculer la CFE étant l'avant-dernière année précédant celle de l'imposition).

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

Réduction de la CFE et de la Taxe foncière dues par les établissements industriels

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

IMPLANTATION D'UN CABINET EN ZFU ET EXONÉRATION FISCALE

Rappelons tout d'abord que les ZFU (zones franches urbaines) sont des quartiers de plus de 10 000 habitants, situés dans des périmètres géographiques sensibles et défavorisés. Il en existe une centaine sur le territoire français. Pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue en cas d'installation dans une ZFU, un cabinet doit, notamment, disposer dans la zone d'une implantation pouvant générer des bénéfices et y exercer une activité effective.

Une exonération d'impôt sur le revenu peut bénéficier, sous certaines conditions, aux professionnels libéraux dont le cabinet est implanté dans une zone franche urbaine-territoire entrepreneur (ZFU).

Précision : *l'exonération d'impôt sur les bénéfices est totale pendant 5 ans, puis dégressive pendant 3 ans (60 %, 40 %, 20 %). Le montant du bénéfice exonéré ne pouvant toutefois pas dépasser 50 000 € par période de 12 mois.*

Pour cela, le cabinet doit, notamment, disposer dans la ZFU d'une implantation pouvant générer des bénéfices et y exercer une activité effective. À ce titre, en cas d'activité non sédentaire réalisée en totalité ou en partie en dehors de la ZFU (médecins, infirmiers...), le cabinet doit réaliser **au moins 25 % de son chiffre d'affaires** auprès de patients situés dans la ZFU ou employer un salarié sédentaire à temps plein (ou équivalent) exerçant ses fonctions dans les locaux affectés à l'activité.

Sachant que le Conseil d'État a précisé que ces deux critères étaient alternatifs et non cumulatifs.

Dans cette affaire, l'exonération d'impôt avait été remise en cause à l'égard d'un infirmier libéral au motif qu'il ne remplissait aucun des deux critères.

Or, selon lui, le deuxième critère était satisfait puisqu'il employait un salarié sédentaire en ZFU à temps plein une partie de l'année. Insuffisant, ont estimé les juges. Selon eux, l'emploi d'un

salarié pendant quelques mois de l'année seulement, même à temps plein, n'ouvre pas droit à l'exonération puisqu'il correspond à une durée inférieure à celle d'un emploi à temps plein pendant une année complète.

DONS AUX ASSOCIATIONS : UNE RÉDUCTION D'IMPÔT PLUS FAVORABLE

La réduction d'impôt accordée aux contribuables qui effectuent des dons au profit d'organismes venant en aide aux personnes en difficulté sera plus généreuse en 2021.

Les particuliers qui effectuent des dons à des associations peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu dont le taux est fixé à 66 % des montants versés, dans la limite de 20 % du revenu imposable.

Ce taux de 66 % est porté à 75 % du montant versé lorsque le don est effectué au profit d'une association :

- qui fournit gratuitement des repas à des personnes en difficulté, qui contribue à favoriser leur logement ou qui procède, à titre principal, à la fourniture gratuite de soins médicaux ;
- qui exerce des actions concrètes en faveur des victimes de violence domestique, qui leur propose

un accompagnement ou qui contribue à favoriser leur relogement.

Toutefois, ce taux de 75 % est appliqué uniquement sur la fraction des dons qui ne dépasse pas un certain montant revalorisé chaque année et qui s'élevait initialement à 552 € pour l'imposition des revenus perçus en 2020.

La crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement à **revaloriser ce plafond de 552 € à 1 000 € pour l'imposition des revenus de l'année 2020**. Et cette mesure est reconduite en 2021 afin de favoriser les dons aux organismes aidant les personnes en difficulté ou les victimes de violence conjugale.

Autrement dit, les particuliers qui effectuent des dons à ces organismes jusqu'au 31 décembre 2021 bénéficient d'une **réduction d'impôt au taux de 75 % pour leur part allant jusqu'à 1 000 €**.

La fraction des dons dépassant le montant de 1 000 € ouvre droit, elle, à une réduction d'impôt au taux de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable.

ÉVOLUTION DE LA FISCALITÉ DES VÉHICULES

La taxe sur les véhicules de sociétés ainsi que le malus automobile font l'objet de plusieurs aménagements.

L'an dernier, la fiscalité des véhicules a fait l'objet d'une importante réforme, laquelle se poursuit cette année dans la loi de finances pour 2021.

Remaniement de la taxe sur les véhicules de sociétés

La taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) est égale à la somme de deux composantes. Dans la plupart des cas, la première est fonction du taux d'émission de CO₂ en g/km du véhicule. La seconde dépend du carburant utilisé et de l'année de première mise en circulation du véhicule.

Pour la TVS due au titre de 2021, à verser en janvier 2022, le barème de la première compo-

Fiscalité



sante est modifié pour les véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation. L'ancien barème par tranche est ainsi remplacé par un barème établi à partir du nombre exact de grammes de CO₂/km émis par le véhicule.

À noter : les véhicules qui relèvent du « nouveau dispositif d'immatriculation » tiennent compte de la méthode européenne de détermination des émissions de CO₂, baptisée WLTP (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedures).

Par ailleurs, à compter de 2022, la première et la seconde composante de la TVS seront remplacées par deux taxes annuelles, respectivement une taxe sur les émissions de CO₂ et une taxe relative aux émissions de polluants atmosphériques, dites « taxes à l'utilisation ». Un aménagement qui ne devrait toutefois pas modifier les redevables de ces taxes.

Durcissement du malus auto

Le nouveau malus automobile, qui devait entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021, est alourdi sur 3 ans. Ainsi, il se déclenche à partir d'un taux de CO₂ de 133 g/km en 2021, de

128 g/km en 2022 et de 123 g/km en 2023, contre 138 g/km en 2020. La dernière tranche du barème s'applique, quant à elle, au-delà d'un taux de CO₂ de 218 g/km pour un tarif de 30 000 € en 2021, de 223 g/km pour 40 000 € en 2022 et de 225 g/km pour 50 000 € en 2023, au lieu de 212 g/km pour un tarif de 20 000 € en 2020.

À noter : le barème qui dépend de la puissance administrative du véhicule est, lui aussi, renforcé.

En revanche, le malus frappant les véhicules dont la première immatriculation intervient à compter du 1^{er} janvier 2022 sera limité à 50 % de leur prix d'acquisition.

Rappel : le malus auto regroupe la taxe sur les véhicules d'occasion, la taxe sur les véhicules puissants, le malus à l'achat et le malus annuel.

Un malus « au poids »

À partir de 2022, un malus lié au **poids du véhicule** s'ajoutera au malus automobile. Son tarif est, en principe, fixé à 10 €/kg pour la fraction du poids excédant 1,8T. Sachant que le cumul des deux taxes ne peut pas excéder le tarif maximal du malus auto.

Juridique



ASSOCIATIONS : DES AVOIRS POUR LES ÉVÈNEMENTS ANNULÉS

Les associations culturelles et sportives contraintes d'annuler des manifestations peuvent proposer à leurs clients un avoir au

lieu de procéder au remboursement d'un billet ou d'un abonnement.

L'évolution défavorable de la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement à mettre en place de nouvelles mesures de restriction des déplacements et de fermeture des établissements recevant du public tels que les salles de concerts, les théâtres ou les stades. Dans ces conditions, les associations culturelles et sportives ont été



contraintes d'annuler tous leurs événements.

Or, cette situation pèse lourdement sur le budget de ces structures, souvent fragiles. D'autant plus, qu'il est pour le moment difficile de prévoir quand celles-ci pourront reprendre leur activité...

Aussi, afin de leur permettre de préserver leur trésorerie, le gouvernement autorise les associations exerçant l'activité d'entrepreneurs de spectacles vivants ainsi que celles organisant des manifestations sportives à **proposer à leurs clients un avoir, plutôt qu'un remboursement, pour les événements qui sont annulés entre le 18 décembre 2020 et le 16 février 2021.**

À noter : cette mesure concerne aussi bien les billets achetés à l'unité que les abonnements.

ALLONGEMENT POSSIBLE DE LA DURÉE DES PROCÉDURES DE CONCILIATION

La durée d'une procédure de conciliation pourra exceptionnellement être portée jusqu'à 10 mois.

La procédure de conciliation a pour objet de permettre à une entreprise en difficulté financière de conclure avec ses principaux créanciers, sous la houlette d'un conciliateur désigné par le tribunal, un accord amiable destiné à mettre fin à ses difficultés.

Rappel : cette procédure est ouverte à toute entreprise (sauf agricole) qui éprouve des difficultés avérées ou prévisibles et qui ne se trouve pas en état de cessation des paiements depuis plus de 45 jours. Elle est

RETRAITE : UNE PROPOSITION DE LOI AUTORISANT LES DONS DE TRIMESTRES

L'association doit informer le client, par courrier ou courriel, de cette proposition d'avoir dans les 30 jours suivant l'annulation de l'évènement. Le client à qui un avoir est proposé ne peut alors pas demander un remboursement.

Dans les 3 mois suivant l'annulation de la manifestation culturelle ou sportive, l'association doit proposer au client la participation à un nouvel évènement (compétition sportive reprogrammée, nouvelle édition du festival...). À compter de cette proposition, le client dispose, pour utiliser son avoir, de **12 mois pour les spectacles** ou de **18 mois pour les manifestations sportives.**

Le client qui ne s'en sert pas dans ce délai doit être remboursé.

déclenchée à l'initiative du chef d'entreprise lui-même, qui saisit à cette fin le président du tribunal.

Pour favoriser la recherche d'un accord amiable en cette période de crise sanitaire et économique, les pouvoirs publics viennent de prévoir la possibilité d'allonger la durée d'une procédure de conciliation. En effet, une procédure de conciliation ne peut normalement pas durer plus de 5 mois. Désormais, le président du tribunal pourra décider, à la demande du conciliateur, de prolonger, une ou plusieurs fois, la durée d'une procédure de conciliation sans que celle-ci puisse toutefois excéder 10 mois.

Précision : cette possibilité s'applique, jusqu'au 31 décembre 2021, aux procédures de conciliation en cours qui ont été ouvertes à compter du 24 août 2020, ainsi qu'à celles qui seront ouvertes à compter du 27 novembre 2020.

Afin de favoriser le départ à la retraite à taux plein, une proposition de loi a pour objet de permettre aux époux, partenaires de Pacs et concubins de se faire don de trimestres de retraite.

Pour bénéficier d'une pension de retraite à taux

plein versée par le régime général de la Sécurité sociale, les assurés doivent notamment avoir cotisé un certain nombre de trimestres (déterminé en fonction de leur année de naissance). Si ce nombre de trimestres n'a pas été atteint et s'ils liquident leurs droits à la retraite avant l'obtention du taux plein automatique (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance de l'assuré et de sa situation), les assurés subissent alors une décote, c'est-à-dire une minoration de leur pension de retraite par l'application d'un coefficient de minoration lors du calcul de la pension. Coefficient dont le taux est actuellement établi à 1,25 % par trimestre manquant.

Afin de favoriser le départ à la retraite à taux plein, une proposition de loi vise à **permettre à un assuré de donner des trimestres de retraite à son époux, son partenaire de Pacs ou son concubin.**

Une limite de **4 trimestres maximum** est fixée pour éviter qu'un conjoint ne donne un nombre illimité de trimestres au détriment de sa propre retraite.

En outre, ce texte propose d'aménager le dispositif prévoyant l'octroi de 4 trimestres supplémentaires en raison de la naissance d'un enfant. Actuellement, ces 4 trimestres peuvent être partagés entre le père et la mère de l'enfant. Leur choix de partage devant être exprimé dans le délai de 6 mois à compter du 4^e anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption. Pour optimiser, là encore, la retraite d'un des deux conjoints, les auteurs de la proposition de loi souhaitent que le choix de partage de trimestres majorés de retraite puisse être réévalué au moment du départ à la retraite de l'un des deux parents. À condition toutefois que les deux intéressés soient d'accord pour revenir sur leur décision.

CONSTITUTION DE SOCIÉTÉS : DU NOUVEAU POUR LE TARIF DES ANNONCES LÉGALES 2021

À compter du 1^{er} janvier 2021, le tarif de publication des annonces légales concernant la constitution de certaines sociétés commerciales et celle de sociétés civiles sera déterminé de manière forfaitaire.

Les tarifs de publication des annonces légales et judiciaires ont été fixés pour 2021.

À ce titre, un changement important est à signaler en matière de constitution de sociétés. En effet, jusqu'alors, le coût de publication d'une annonce légale relative à la constitution d'une société était établi sur la base d'un tarif à la ligne. À compter du 1^{er} janvier 2021, ce ne sera plus le cas pour certaines sociétés commerciales et pour les sociétés civiles puisque le tarif d'une annonce légale relative à leur constitution deviendra forfaitaire.

Ce tarif forfaitaire sera le suivant :

- Société anonyme (SA) : 395 € HT (473 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société par actions simplifiée (SAS) : 197 € HT (236 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) : 141 € HT (169 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société en nom collectif (SNC) : 219 € HT (263 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société à responsabilité limitée (SARL) : 147 € HT (176 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société à responsabilité unipersonnelle (EURL) : 124 € HT (149 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société civile (à l'exception des sociétés civiles à objet immobilier) : 221 € HT (266 € HT à la Réunion et à Mayotte) ;
- Société civile à objet immobilier (SCI) : 189 € HT (227 € HT à la Réunion et à Mayotte).

Précision : le coût des annonces légales relatives à la constitution de sociétés d'une autre forme que celles mentionnées ci-dessus (par exemple, les sociétés en

commandite simple et les sociétés en commandite par actions) demeure déterminé selon un tarif à la ligne.

Le tarif des autres annonces légales et judiciaires reste inchangé pour 2021.

PROLONGEMENT PENDANT 2 ANS DE L'ENCADREMENT DES PRIX SUR LES DENRÉES ALIMENTAIRES

Mis en place à titre expérimental début 2019, le dispositif, issu de la loi Agriculture et Alimentation, qui relève le seuil de revente à perte des denrées alimentaires et encadre les promotions sur ces denrées se poursuit jusqu'au 15 avril 2023.

On se souvient que deux mesures, prises en application de la loi Agriculture et Alimentation du 30 octobre 2018, sont venues, d'une part, relever de 10 % le seuil de revente à perte des denrées alimentaires et, d'autre part, encadrer les promotions sur ces denrées.

Ces mesures, dont l'objectif était de garantir une plus juste rémunération aux producteurs et donc d'améliorer leurs revenus, avaient été prises à titre expérimental pour 2 ans. Elles ont été reconduites jusqu'au 15 avril 2023. L'occasion de rappeler en quoi elles consistent.

Relèvement du seuil de revente à perte

Le seuil de revente à perte sur les denrées alimentaires et les produits destinés à l'alimentation des animaux de compagnie revendus en l'état aux consommateurs avait donc été relevé de 10 % à compter du 1^{er} février 2019. Grâce au relèvement de ce seuil, les pouvoirs publics entendent revaloriser les produits alimentaires en interdisant aux distributeurs de réaliser une marge inférieure à 10 % de leur prix effectif. Le but étant que la marge ainsi dégagée soit reversée aux producteurs afin d'améliorer leur revenu.

Cette mesure, dont l'application était initialement prévue jusqu'au 1^{er} février 2021, se poursuit donc jusqu'au 15 avril 2023.

Rappel : la revente à perte consiste pour un commerçant à revendre un produit en l'état à un prix inférieur à son prix d'achat effectif. Une pratique qui est interdite et passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 75 000 € pour le commerçant (375 000 € pour une société) qui s'y adonne. Le seuil de revente à perte est donc le prix plancher en-dessous duquel un produit ne peut être vendu.

Encadrement des promotions

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les promotions, c'est-à-dire les avantages promotionnels, immédiats ou différés, ayant pour effet de réduire le prix de vente au consommateur des denrées alimentaires ou des produits destinés à l'alimentation des animaux de compagnie, sont encadrées tant en valeur qu'en volume.

Ainsi, les promotions sur ces produits ne peuvent pas être supérieures à 34 % du prix de vente au consommateur. Elles sont également limitées à 25 % en volume. Plus précisément, elles ne peuvent pas dépasser 25 % du montant du chiffre d'affaires prévisionnel ou du volume prévisionnel défini dans la convention conclue entre le fournisseur et le distributeur.

Cet encadrement, qui devait prendre fin le 1^{er} janvier dernier, est également prolongé jusqu'au 15 avril 2023.

Une nouveauté toutefois : sous réserve d'une demande motivée émanant d'une organisation professionnelle ou de l'interprofession représentative des denrées concernées, l'encadrement des avantages promotionnels ne s'applique pas pour certains produits saisonniers dont plus de la moitié des ventes est concentrée sur une durée de 12 semaines au plus. La liste des produits concernés devant encore être précisée.

Attention : le non-respect de ces obligations peut être sanctionné par une amende administrative pouvant aller jusqu'à 75 000 € pour une personne physique et jusqu'à 375 000 € (ou jusqu'à la moitié des dépenses de publicité effectuées pour

mettre en avant l'avantage promotionnel) s'il s'agit d'une société. Ce maximum pouvant être doublé si le manquement se renouvelle dans un délai de 2 ans à compter de la date à laquelle une première sanction est devenue définitive.

INDICE DE RÉPARABILITÉ : DU NOUVEAU CONCERNANT LES APPAREILS ÉLECTRONIQUES !

Présenté sous forme d'une note allant de 0 à 10, l'indice de réparabilité permettra aux consommateurs de savoir si un équipement électronique peut être réparé facilement.

Mieux informer les consommateurs et encourager les constructeurs à améliorer l'écoconception de leurs produits pour lutter contre l'obsolescence programmée : c'est l'objectif du nouvel indice de réparabilité qui, depuis le 1^{er} janvier 2021, a fait son apparition sur les emballages de certains appareils électroniques vendus dans le commerce.

À ce titre, si seulement 5 catégories d'équipements sont, à ce jour, concernées par la mesure (smartphones, ordinateurs portables, téléviseurs, lave-linges à hublot et tondeuses à gazon), la liste devrait s'allonger progressivement afin d'intégrer d'autres familles de produits.

Une auto-évaluation de la part des fabricants

Instauré par le gouvernement français dans le cadre de la loi anti-gaspillage du 10 février 2020, l'indice de réparabilité se matérialise sous la forme d'un logo représentant une clé de mécanicien entourée d'un engrenage et se verra accompagné d'une note allant de 0 à 10.

Attribuée par le fabricant de l'appareil, cette dernière porte sur 5 critères principaux :

- disponibilité de la documentation technique

nécessaire à la réparation ;

- possibilité de démonter l'appareil, accessibilité des pièces à remplacer et outils nécessaires ;
- durée de disponibilité des pièces détachées et délais de livraison ;
- prix des pièces détachées (par rapport à l'équipement neuf) ;
- critères spécifiques à la catégorie d'équipement concernée.

À défaut d'être établi par un organisme indépendant (procédure jugée trop lourde par le ministère de la Transition écologique et solidaire) l'indice pourra être contrôlé par la DGCCRF (Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes). En cas de doute manifeste concernant l'évaluation fournie par le constructeur, les consommateurs pourront, par ailleurs, effectuer un signalement auprès de l'Ademe ou via le site web de la DGCCRF.

Des précisions tardives et un déploiement au compte-gouttes

Si le « devoir de transparence » imposé aux fabricants par le biais de l'indice de réparabilité devrait, à terme, contribuer à allonger la durée de vie des appareils électroniques, les consommateurs, eux, devront toutefois s'armer de patience. En cause, notamment : une publication tardive de l'arrêté fixant les conditions d'affichage et les modalités de calcul du nouvel indice, paru le 29 décembre dernier.

En pratique, le déploiement du nouveau système de notation devrait donc se faire de manière très progressive et concerner, dans un premier temps, les produits récemment mis sur le marché.

Repères

Principales charges sociales sur salaires (mise à jour au 01/01/2021)

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	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⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranches A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2021) ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.