



## BULLETIN INFORMATION AVRIL 2021

Chers collègues,

Nous envisageons d'organiser notre **Assemblée Générale** le 5 juin 2021 à la salle André PIET de la Chambre de Métiers si la situation COVID 19 nous le permet et que les arrêtés préfectoraux nous l'autorisent. Nous souhaitons rappeler à nos adhérents de ne pas oublier de s'acquitter de leur cotisation 2020 notamment ceux qui ont récupéré leur gilet chez CERATECH.

### *SOIREES TECHNIQUES*

Journée Technique le jeudi 6 mai 2021 chez WENDEL  
pour une Matinée Démo de pose de Dalles sur Plots



Un **Foodtruck** sera présent pour le repas de midi.

Inscrivez-vous afin que nous puissions évaluer le nombre de participants, et ainsi préparer au mieux cet événement.

## LOISIRS

Une journée jet ski sera organisée le **21 juin 2021** avec une participation de 100 € par les adhérents. Pour la réservation, contactez **Nicolas LEROUX** 06 72 47 35 53 ou **Bernard MOREAU** 06 81 09 51 11.



## INFOS PRATIQUES

### Deux nouveaux prêts garantis par l'État !

Votre société souhaite se développer, mais son bilan a été affaibli par la crise. Peut-être peut-elle bénéficier du nouveau dispositif de prêts participatifs ou d'obligations soutenus par l'État ?

**Un nouveau dispositif de soutien de l'État.** Afin de renforcer le bilan des entreprises, un programme de soutien de l'État à l'octroi de prêts participatifs Relance et d'obligations Relance est mis en place.

**Les prêts participatifs Relance.** Le soutien de l'État prend la forme d'une garantie apportée aux banques qui financent des prêts participatifs Relance. Ces financements, d'une maturité de huit ans (plus longue que les prêts classiques auxquels les entreprises ont d'ordinaire accès), présentent un différé d'amortissement de quatre ans. L'État prend à sa charge jusqu'à 30 % des pertes en capital éventuelles subies par les banques. Le montant peut atteindre 12,5 % du chiffre d'affaires 2019 pour une PME et 8,4 % du chiffre d'affaires 2019 pour une ETI (entreprises de taille intermédiaire). Ils sont distribués par les banques commerciales qui les cèdent ensuite, à hauteur de 90 %, à des fonds d'investissement (décret 2021-318 du 25.03.2021, JO du 26) .

**Les obligations Relance.** Le second outil de financement s'appelle obligations Relance. Également garanties par l'État à hauteur de 30 %, ces obligations sont remboursables en une seule fois au bout de huit ans. Elles s'adressent également aux PME et aux ETI, mais seront acquises par des fonds d'investissement.

**Qui peut en bénéficier ?** Les prêts participatifs Relance et obligations Relance sont octroyés aux PME qui ont réalisé en 2019 un chiffre d'affaires d'au moins 2 M€ et à toutes les ETI dont la structure de bilan a été affaiblie par la crise mais qui restent viables et dynamiques, sur la base d'un plan d'affaires ou d'investissement. Il s'agit d'une mesure de renforcement du bilan des entreprises qui ont les moyens et la volonté de se relancer rapidement.

**Bon à savoir.** Ces deux outils sont cumulables avec le PGE (prêt garanti par l'État) avec toutefois une limite pour les entreprises qui ont utilisé la totalité du plafond de PGE auquel elles ont droit, c'est-à-dire 25 % de leur chiffre d'affaires. Dans ce cas, le montant éligible sera réduit à 10 % (au lieu de 12,5 %) pour une PME et à 5 % (au lieu de 8,4 %) pour une ETI.

## Aides à l'embauche de jeunes

**Pour soutenir l'emploi des jeunes, la majoration de l'aide pour les emplois francs + et l'aide exceptionnelle à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans sont à nouveau prolongées de deux mois, mais avec une modification pour l'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.**

**Montant de l'aide majorée.** Pour l'embauche en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans résidant dans un QPV par un CDI ou un CDD à temps plein conclu depuis le 15-10-2020 jusqu'au 31-5-2021 au plus tard, vous aurez droit à une aide financière de 7 000 € la 1<sup>ère</sup> année, puis 5 000 € les 2 années suivantes pour un recrutement en CDI à temps plein (soit 17 000 € sur 3 ans, contre 15 000 € sans majoration) ou de 5 500 € la 1<sup>ère</sup> année, puis 2 500 € l'année suivante pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois à temps plein (soit 8 000 € sur 2 ans, contre 5 000 € sans majoration). Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

**Demande de l'aide.** Pour y prétendre, l'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 3 mois au plus tard suivant la date de signature du contrat de travail, en remplissant le formulaire de demande disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs>. Il doit y joindre l'attestation d'éligibilité remise par le salarié recruté et son justificatif de domicile. L'aide est versée par Pôle emploi tous les 6 mois à partir du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat.

### Embauche d'un jeune de moins de 26 ans

Ces employeurs peuvent également encore bénéficier, sous certaines conditions, de l'aide financière exceptionnelle pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois conclu entre le 1-4-2021 et le 31-5-2021 au plus tard (au lieu du 31-3-2021) (décret 2021-363 du 31-3-2021 art. 2, modifiant le décret 2021-94 du 30-1-2021 art. 2, JO du 31-1).

**Montant de l'aide financière.** Ils perçoivent une aide de 4 000 € maximum sur un an pour chaque jeune salarié recruté à temps plein du 1-4-2021 jusqu'au 31-3-2021. L'aide leur est versée à la fin de chaque trimestre depuis le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail, soit au maximum 1 000 € par trimestre (ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail).

**Changement : rémunération maximale 1,6 Smic.** Pour les CDI ou CDD d'au moins 3 mois conclus entre le 1-4-2021 et le 31-5-2021, l'aide financière est attribuée pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans dont la rémunération prévue à son contrat de travail est d'au plus 1,6 Smic (au lieu de 2 Smic pour les contrats conclus jusqu'au 31-3-2021) (décret 2021-363 art. 2 et 5).

**Demande de l'aide.** Pour en bénéficier, l'employeur doit effectuer en ligne sa demande de l'aide auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP), via le téléservice <https://sylae.asp-public.fr/sylae>, dans les 4 mois maximum suivant la date de début d'exécution du contrat.

**Source :** décret 2021-363 du 31-3-2021, JO du 1-4. Editions Francis LEFEBVRE

## Aides à l'emploi en alternance

**La revalorisation de l'aide unique à l'apprentissage s'applique jusqu'au 31 décembre 2021. L'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est également prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.**

### Aide unique à l'apprentissage

Les employeurs moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire unique de l'État pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un jeune préparant un diplôme ou titre professionnel équivalant au plus au baccalauréat (niveau 4) (C. trav. art. L 6243-1 et D 6243-1).

**Nouveauté.** Pour les contrats d'apprentissage conclus du 1-3-2021 au 31-12-2021 (au lieu du 31-3-2021 auparavant), le montant de l'aide unique à l'apprentissage versée aux employeurs pour la première année d'exécution du contrat est majorée et est porté à :

- 5 000 € si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans ;
- 8 000 € si l'apprenti est âgé d'au moins 18 ans ; ce montant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans (décret 2021-363 du 31-3-2021 art. 3, JO du 1-4 modifiant le décret 2021-223 du 26-2-2021, JO du 27-2).

**Rappel.** En dehors de ce dispositif exceptionnel, le montant de l'aide est de 4 125 € maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage (C. trav. art. D 6243-2).

### Aide exceptionnelle à l'alternance

Les employeurs peuvent aussi continuer à bénéficier, sous conditions, de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus entre le 1-3-2021 et le 31-12-2021, au lieu du 31-3-2021 auparavant (décret 2021-363 du 31-3-2021, art. 4, modifiant le décret 2021-224 du 26-2-2021, JO du 27-2).

**Montant de l'aide.** Pour la première année d'exécution du contrat, l'employeur a droit à une aide de :

- 5 000 € pour un salarié de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour un salarié d'au moins 18 ans. Ce montant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où le salarié atteint 18 ans.

**Rappel.** Si l'employeur compte moins de 250 salariés, il peut prétendre à l'aide en cas d'embauche :

- d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre professionnel équivalant au moins au niveau 5 (Bac + 2/BTS/DUT) et au plus au niveau 7 (Bac + 5- Master) du cadre national des certifications professionnelles (CNCP) ;
- d'un salarié en contrat de professionnalisation, âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat, préparant un diplôme ou un titre professionnel équivalant au plus au niveau 7 du CNCP ou une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP), ou d'un salarié en contrat de professionnalisation expérimental.

S'il emploie au moins 250 salariés, il peut bénéficier pour l'embauche :

- d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre professionnel équivalant au plus au niveau 7 du CNCP (pas de niveau minimal de formation) ;
- d'un salarié en contrat de professionnalisation, âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat préparant un diplôme ou un titre professionnel équivalant au plus au niveau 7 du CNCP ou une qualification professionnelle ouvrant droit à un CQP, ou d'un salarié en contrat de professionnalisation expérimental.

**Formalités.** L'employeur doit transmettre le contrat à son opérateur de compétences (Opco) qui le dépose auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle. Ceux-ci le transmettent, via le service dématérialisé, à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour paiement de l'aide.

Si l'employeur a moins de 250 salariés, cette transmission vaut décision d'attribution de l'aide ; s'il compte au moins 250 salariés, il bénéficie de l'aide à la condition de s'engager à respecter un seuil de salariés en alternance (au minimum 5 % ou 3%) dans son effectif annuel total (décret 2021-363 du 31-3-2021, art. 4 et 5 ; décret 2021-224 du 26-2-2021, art. 4).

**Source :** décret 2021-363 du 31-3-2021, JO du 1-4. Editions Francis LEFEBVRE

## Déclaration de revenus : opter pour les frais réels ?

En tant que dirigeant, vous exposez des frais notamment pour vous rendre sur votre lieu de travail ou pour vos frais de repas. Pour déduire ces frais sur votre déclaration d'ensemble des revenus, vous disposez d'un choix. Nos conseils pour faire le bon.

### **Une déduction et deux possibilités**

**Une déduction forfaitaire de 10 %...** Appliquée automatiquement, cette déduction forfaitaire simplifie la prise en compte des frais professionnels en couvrant les dépenses les plus courantes, comme les frais de déplacement du domicile au lieu de travail, les frais de restauration sur le lieu de travail, l'achat de documentation.

**À noter.** Pour chaque contribuable, le montant de la déduction de 10 % s'élève en 2021, au minimum, à 442 €, et au maximum à 12 652 €.

**... ou sur la base des frais réels.** Vous avez toutefois la possibilité de renoncer à cette déduction forfaitaire de 10 % et de demander en contrepartie la prise en compte de vos frais réels (CGI art. 83-3° et bulletin officiel des Finances publiques RSA-BASE-30-50-30) .

**Une déduction sous conditions.** Pour être déductibles, hormis le fait que vous êtes tenu de justifier de la réalité de telles dépenses, celles-ci doivent être effectuées dans le seul but d'acquérir ou de conserver vos revenus professionnels, être nécessitées par l'exercice de votre activité et être payées au cours de l'année d'acquisition des revenus concernés.

**Bon à savoir.** Les frais professionnels qui vous sont remboursés par votre entreprise ne pourront pas être déduits au titre des frais réels.

### **Les principaux frais déductibles**

**Les dépenses courantes.** Parmi les dépenses courantes, vous pourrez notamment déduire : les frais de trajet, les frais de nourriture, les frais de déplacements professionnels, les frais de vêtements spécifiques à la profession, les frais de documentation, les frais de formation professionnelle, les cotisations versées aux syndicats.

**Quelles autres dépenses ?** Sont également déductibles les frais de déménagement lorsque le changement de résidence a un motif professionnel, les frais de double résidence dès lors que celle-ci « ne résulte pas d'un choix de simple convenance personnelle, mais est justifiée par une circonstance particulière », les sommes versées par un dirigeant condamné pour ses erreurs de gestion à combler le passif de la société, les intérêts d'emprunt pour l'acquisition de parts sociales permettant la conservation des revenus, les sommes payées en qualité de caution.

### ***Pour faire le bon choix...***

Bien sûr, si vous n'avez pas conservé les justificatifs ou si la déduction forfaitaire est plus avantageuse que celle des frais réels, la question d'opter ou non pour une déduction des frais réels ne se pose pas.

**Conseil.** Si vous optez pour les frais réels, conservez soigneusement toutes les preuves matérielles utiles. Plus la différence entre leur montant total et celui de la déduction forfaitaire de 10 % est importante, plus vous avez des chances de recevoir une demande de justifications.

### ***APPRENTISSAGE***

Un jeune apprenti carreleur, DELPUECH Killian habitant sur la commune de Saucats recherche son maître d'apprentissage pour la prochaine rentrée scolaire.

### ***BOURSE DU TRAVAIL***

Vous avez trop ou peu de chantiers, n'hésitez pas à faire appel à la Bourse du Travail en contactant **Bernard MOREAU** au 06 81 09 51 11 ou [bernard.moreau14@wanadoo.fr](mailto:bernard.moreau14@wanadoo.fr)