

Synthèse d'experts

L'INFORMATION JURIDIQUE, PROFESSIONNELLE ET PATRIMONIALE



Réussir vos recrutements

Les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour mener à bien vos embauches

Actualité

Aides Covid aux entreprises : vers la fin du « quoi qu'il en coûte »

Tendance

Quand les whiskys made in France s'imposent sur le marché des spiritueux

Patrimoine

Les principes qui encadrent les présents d'usage



GEODE
conseils

Expertise comptable

Conseil

Audit

Commissariat aux comptes

Le casse-tête du recrutement

Vous avez du mal à trouver de nouveaux collaborateurs ? Sachez que vous n'êtes pas le seul. À en croire les dernières études publiées par la Banque de France, ce sont même la plupart des secteurs qui sont concernés. L'industrie, où 31 % des entreprises peinent à recruter, mais aussi les services et le bâtiment, dans lequel plus de la moitié des projets d'embauche sont de plus en plus difficiles à boucler. Selon la Dares, pas moins de 30 métiers sont en tension sur le territoire, à l'instar du transport routier où plus de 40 000 postes restent à pourvoir. Et si le problème n'est pas nouveau, la vigueur de la reprise de sortie de crise l'a fortement aggravé. Les candidats qualifiés ont désormais le choix, ce qui impose aux employeurs de redoubler de créativité pour les séduire. Et aujourd'hui, la surenchère salariale ne suffit plus. La violence des confinements n'y est sans doute pas pour rien : beaucoup de salariés sont en quête de sens et d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Bilan : ils fuient les emplois du temps trop contraignants, les métiers mal considérés et les régions peu attractives. Il revient donc aux entreprises, en jouant sur tous les leviers à leur disposition – télétravail, évolutions de postes, formations, marque employeur... –, de mieux répondre à leurs attentes pour mieux les séduire et les fidéliser. Notre dossier du mois vous propose un point complet sur ce sujet important qui, nous l'espérons, vous permettra d'optimiser votre stratégie de recrutement ! Excellente lecture !

02

// Échéances d'octobre 2021

Délai variable

> Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2021 ou du 3^e trimestre 2021 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2021 ou du 3^e trimestre 2021.

12 octobre

> Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des

douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en septembre 2021.

15 octobre

> Entreprises d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de septembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2021.
> Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :

télérèglement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 excédait 10 000 €, ou au cours du 3^e trimestre 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

> Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 juin 2021 : télérèglement du solde de l'IS

ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

> Propriétaires de biens immobiliers : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne).

31 octobre

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

La reprise freinée par la pénurie

Un tiers des TPE-PME rencontrent des difficultés d'approvisionnement et 60 % sont affectées par la hausse du prix des matières premières.

Après avoir flanché de 3,2 % l'an dernier, la croissance mondiale devrait rebondir de 6 % cette année, d'après le FMI. Ce dynamisme a créé une demande gigantesque de matières premières, entraînant des ruptures de chaînes logistiques et une flambée des prix.

DES CHANTIERS À L'ARRÊT

Face aux perturbations de transport liées aux mesures sanitaires et au manque de containers, ainsi qu'à une capacité de production insuffisante, les chefs d'entreprise ne peuvent accroître leur production comme ils le souhaiteraient pour répondre à une demande florissante. Selon l'Insee, les prix des métaux ont bondi de 55 % depuis le début de l'année. Et, à l'inverse des épisodes habituels de pénurie, le phénomène touche un large éventail de matériaux, du bois au plastique en passant par le verre, les semi-conducteurs, l'acier ou le cuivre. Certaines denrées souffrent aussi de problèmes spécifiques, comme le papier, sous tension avec les besoins d'emballage de l'e-commerce.

UNE PRESSION SUR LES MARGES

Les TPE-PME trinquent : d'après une enquête de la confédération des petites et moyennes entreprises, 33 % des dirigeants rencontrent des difficultés d'approvisionnement, quand plus de 60 % sont affectés par la hausse du prix des matières premières, qui rogne les marges. Même chose pour les ETI, dont « les trois quarts connaissent des difficultés d'approvisionnement à cause de la hausse des tarifs du bois, des matériaux de construction métalliques, mais



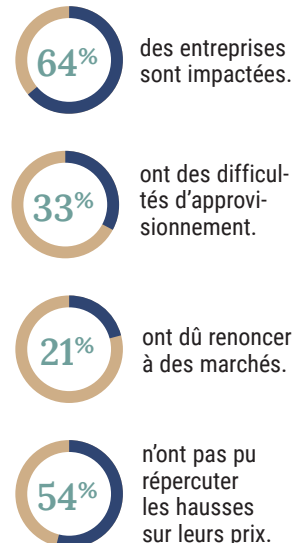
aussi de l'huile ou du sucre », selon l'organisation patronale METI. Les délais de livraison s'étant considérablement allongés, le gouvernement a demandé aux acheteurs publics de ne pas appliquer de pénalités de retard. En revanche, son inaction pour protéger certaines filières, comme le bois, acheté massivement par les États-Unis et la Chine, est vivement critiquée. Reste à savoir combien de temps durera ce phénomène. Certains s'inquiétant que les prix de certains produits, notamment liés à la transition climatique (aluminium, cuivre, lithium...), continuent à grimper.

Plus de milkshakes !

Outre-Manche, certains rayons sont vides, KFC ne vend plus de poulet (ou plus autant) et McDonald's ne vend plus de milkshakes. En cause, une pénurie de main-d'œuvre liée aux mesures d'isolement prises contre le Covid-19 mais aussi au Brexit !

Pénurie de matières premières*

03



*Enquête Covid-19 de la CPME, septembre 2021

Bonus-malus de la contribution assurance chômage

Les entreprises d'au moins 11 salariés qui relèvent de secteurs d'activité recourant régulièrement à des contrats de travail de courte durée sont soumises à un système de bonus-malus de la contribution d'assurance chômage qui fait varier son taux entre 3 et 5,05 % (contre un taux fixé, en principe, à 4,05 %). Ce bonus-malus s'appliquera pour la première fois à compter du 1^{er} septembre 2022 compte tenu du nombre de ruptures de contrats constatées dans l'entreprise considérée entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022. Sept secteurs sont concernés : fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, autres



activités spécialisées, scientifiques et techniques, hébergement et restauration, transports et entreposage, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques, travail du bois, industrie du papier et imprimerie. Les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire (hôtellerie-restauration, transport de voyageurs...) étant toutefois exclus de l'application du bonus-malus pour la première année.

Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021, JO du 31 ; arrêté du 28 juin 2021, JO du 30

Hausse du Smic au 1^{er} octobre

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le montant horaire du Smic s'élève à 10,25 € brut et son montant mensuel à 1 554,58 € brut (pour une durée de travail de 151,67 heures par mois). Des montants qui viennent d'être automatiquement revalorisés de 2,2 % afin de suivre l'évolution de l'inflation.

Ainsi, le montant horaire brut du Smic est passé, au 1^{er} octobre 2021, de 10,25 à 10,48 €. Son montant mensuel brut est augmenté, lui, de 34,89 € pour s'établir à 1 589,47 € (pour 151,67 heures de travail par mois).

Communiqué de presse du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion du 15 septembre 2021

Titres-restaurant

En juin 2020, le gouvernement avait assoupli les conditions d'utilisation des titres-restaurant. Ces assouplissements, qui devaient cesser fin août 2021, sont prolongés de 6 mois.

Ainsi, jusqu'au 28 février 2022, dans les restaurants uniquement (pas dans les commerces), la limite journalière de paiement en titres-restaurant passe de 19 à 38 € et tous les salariés peuvent les utiliser les dimanches et les jours fériés.

Communiqué de presse du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance du 24 août 2021

Suramortissement des véhicules utilitaires : jusqu'en 2030



En plus de l'amortissement classique, les entreprises peuvent déduire de leur résultat imposable un pourcentage de la valeur d'origine des véhicules utilitaires et poids lourds acquis neufs affectés à leur activité, variable selon leur tonnage (20 % entre 2,6 et 3,5 tonnes, 60 % entre 3,5 et 16 tonnes, 40 % au-delà de 16 tonnes). Un régime de faveur qui devait prendre fin au 31 décembre 2024. Cependant, afin d'accompagner le secteur du transport routier dans sa transition énergétique, ce dispositif est prorogé jusqu'en 2030.

Précision : pour être éligibles, les véhicules doivent utiliser exclusivement une ou plusieurs énergies propres, à savoir le gaz naturel, l'énergie électrique, l'hydrogène, le biométhane carburant, le carburant ED95, la biocarburant gaz naturel/gazole ou le carburant B100.

Art. 133, loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, JO du 24

Vers la fin des aides Covid aux entreprises

Le 30 août dernier, les pouvoirs publics, par la voix notamment du ministre de l'Économie et des Finances, ont communiqué sur l'évolution des dispositifs de soutien des entreprises dans le cadre de la crise du Covid-19. Plusieurs mesures ont été annoncées, dont certaines devront faire l'objet de précisions.

LA FIN DU FONDS DE SOLIDARITÉ

La fin du fonds de solidarité est programmée pour le 30 septembre 2021, sauf dans les départements et territoires d'outre-mer.

Il est donc maintenu au mois de septembre pour les entreprises les plus en difficulté, selon les mêmes modalités que celles du mois d'août, à savoir une compensation à hauteur de 20 % du chiffre d'affaires de référence dès lors que l'entreprise accuse une perte d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires.

Mais attention, une nouvelle condition doit être satisfaite pour percevoir le fonds de solidarité au mois de septembre : afin d'inciter à l'activité, l'entreprise doit justifier d'un niveau minimal de chiffre d'affaires de 15 %.

UNE EXTENSION DE L'« AIDE COÛTS FIXES »

À compter du mois d'octobre 2021, le dispositif « aide coûts fixes », qui consiste à prendre en charge une partie des coûts fixes des entreprises, est ouvert à toutes les entreprises qui appartiennent à l'un des secteurs fortement impactés par la crise (secteurs S1) ou à l'un des secteurs connexes (secteurs S1 bis), dès lors qu'elles connaissent des baisses importantes de chiffre d'affaires, et ce sans condition de taille.



LE RETOUR À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Depuis le 1^{er} septembre dernier, le dispositif d'activité partielle renforcé a cessé de s'appliquer pour laisser place au régime de droit commun, moins avantageux pour les employeurs (40 % de l'indemnité versée au salarié restent à leur charge).

Seules certaines entreprises, comme celles relevant des secteurs S1 ou S1 bis et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, bénéficient encore d'un reste à charge nul. Mais, en principe, jusqu'au 31 octobre seulement.

Décret n° 2021-1180 du 14 septembre 2021, JO du 15

Et les cotisations sociales ?

L'aide au paiement des cotisations sociales (15 % ou 20 % des rémunérations brutes versées selon le secteur d'activité de l'entreprise) accordée aux employeurs fortement impactés par la crise sanitaire, pour les mois de mai à juillet 2021, ne sera pas reconduite.

05

36 Md€

Montant des aides versées au titre du fonds de solidarité à 2 millions d'entreprises depuis le début de la crise sanitaire.

Crédit d'impôt rénovation énergétique des locaux : quid de l'usage mixte ?

Les PME qui réalisent certains travaux de rénovation énergétique (isolation thermique, pompe à chaleur, etc.) dans leurs locaux, entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 décembre 2021, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Son montant s'élève à 30 % du prix de revient HT des dépenses éligibles, dans la limite globale de 25 000 €. Pour que cet avantage fiscal s'applique, les bâtiments dans lesquels sont effectués les travaux doivent être dédiés à un usage tertiaire et affectés à une activité industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole. À ce titre, l'administration fiscale



a précisé que les activités tertiaires ne relèvent ni du secteur primaire ni du secteur secondaire. Les bâtiments ne doivent donc être utilisés ni pour l'exploitation des ressources naturelles (stockage des produits agricoles ou miniers...) ni pour la transformation des matières premières (manufactures, artisanat...).

Exemple : une PME industrielle peut bénéficier du crédit d'impôt pour des dépenses portant sur les bâtiments ou parties de bâtiments abritant ses services administratifs ou la restauration des employés.

BOI-BIC-RICI-10-170 du 30 juin 2021

Le dispositif « aide coûts fixes » prolongé de 2 mois !

Mis en place, en complément du fonds de solidarité, pour couvrir une partie (70 % ou 90 % selon les cas) des pertes brutes d'exploitation enregistrées par les entreprises impactées par la crise sanitaire et qui satisfont à un certain nombre de conditions (notamment appartenir à certains secteurs d'activité et avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 %), le dispositif « aide coûts fixes » ne devait initialement couvrir que les pertes subies au 1^{er} semestre 2021. Mais il vient d'être prolongé de 2 mois supplémentaires. Les entreprises concernées peuvent donc bénéficier de la prise en charge de leurs coûts fixes au titre des mois de juillet et d'août 2021.

En pratique : pour les mois de juillet et d'août 2021, la demande pour bénéficier de l'aide doit être déposée, via l'espace professionnel de l'entreprise du site www.impots.gouv.fr, dans un délai de 45 jours après le versement de l'aide du fonds de solidarité au titre du mois d'août 2021.

Décret n° 2021-1086 du 16 août 2021, JO du 17

06

Remboursement tardif du crédit d'impôt recherche et intérêts moratoires

Le crédit d'impôt recherche (CIR) est utilisé pour régler l'impôt dont l'entreprise est redevable au titre de l'année d'engagement des dépenses de recherche. L'éventuel excédent pouvant servir au paiement de l'impôt dû au titre des 3 années suivantes. Toutefois, certaines entreprises sont en droit de demander le remboursement immédiat de cette créance. L'administration fiscale dispose alors d'un délai de 6 mois pour y répondre. À défaut, elle est considérée comme ayant rejeté implicitement la demande. À ce titre, dans une affaire récente, une association avait sollicité

le remboursement immédiat de créances de CIR. Après avoir d'abord rejeté implicitement ces demandes, l'administration fiscale les avait finalement accueillies plusieurs années plus tard. L'association avait alors réclamé des intérêts moratoires. Ce que lui avait refusé l'administration. À tort, selon le Conseil d'État. Pour les juges, le remboursement d'une créance de CIR qui intervient après le rejet, explicite ou implicite, de la demande ouvre droit au versement d'intérêts moratoires qui courent à compter de la date de la réclamation.

Conseil d'État, 11 mai 2021, n° 442936



Forfait mobilités durables

Dans le cadre du forfait mobilités durables, les employeurs peuvent participer financièrement aux trajets domicile-travail effectués par leurs salariés via des moyens de transport alternatifs (vélo, covoiturage...). Cette participation est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG-CRDS et de cotisations sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié. En outre, les employeurs doivent prendre en charge au moins la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par leurs salariés pour ces trajets. Et lorsque cet abonnement se cumule avec le forfait mobilités durables, la participation

globale de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG-CRDS et de cotisations sociales dans une limite portée à 600 € par an.

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, JO du 24



Tascom: une réduction de 20% pour les petits commerces

Les commerces de détail dont le chiffre d'affaires (CA) annuel est au moins égal à 460 000 € doivent en principe verser, chaque année, une taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) dès lors que leur surface de vente excède 400 m². En sont également redevables ceux dont cette surface est inférieure à 400 m² s'ils sont contrôlés, directement ou indirectement, par une même entreprise (« tête de réseau »), exploités sous une même enseigne commerciale dans le cadre d'une chaîne de distribution intégrée, et que leur surface de vente cumulée excède 4 000 m². Désormais, une réduction de tarif de 20 % bénéficie aux magasins dont la surface de vente n'excède pas 600 m² et dont le CA annuel ne dépasse pas 3 800 €/m².

Décret n° 2021-705 du 2 juin 2021, JO du 4

Protection de l'environnement

La récente loi dite « climat et résilience » fait entrer la protection de l'environnement dans les relations collectives de travail. Ainsi, désormais, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des consultations récurrentes portant sur ses orientations stratégiques, sa situation économique et financière et sa politique sociale, ses conditions de travail et l'emploi. Les informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise doivent être intégrées dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, JO du 24

Vote du gérant de SARL sur sa prime exceptionnelle

Dans une affaire récente, l'associé minoritaire d'une SARL avait contesté la décision prise par l'assemblée générale d'attribuer une prime exceptionnelle à l'associé majoritaire au titre de ses fonctions de gérant. En effet, selon lui, cette décision constituait une convention dite « règlementée », si bien que l'intéressé n'aurait pas dû pouvoir participer au vote. Mais les juges ne lui ont pas donné raison. Car pour eux, l'allocation d'une prime exceptionnelle au gérant ne s'analyse pas en une convention passée entre ce dernier et la société mais en la fixation d'un élément de sa rémunération. Le gérant pouvait donc valablement prendre part au vote de cette décision.

Cassation commerciale, 31 mars 2021, n° 19-12057





La France aussi a son whisky !

08

Dotés d'arômes authentiques et de terroirs, les whiskys made in France s'imposent sur le marché des spiritueux.



Déjà deux IGP

La France détient aujourd'hui deux indications géographiques protégées (IGP) pour son whisky : l'une pour le « whisky breton », l'autre pour le « whisky alsacien ».

Il a fallu attendre 1987 pour voir commercialiser le premier whisky made in France. Un whisky conçu par la distillerie bretonne Warengem, à l'origine spécialisée dans la fabrication de liqueurs de plantes. Et force est de constater que, depuis cette date, la gamme des whiskys français s'est considérablement étoffée !

Loin de détrôner l'Écosse, qui vend plus d'un milliard de bouteilles de whisky par an, la France compte aujourd'hui près de 100 distilleries en activité, avec 115 marques présentes sur le marché et 2 millions de litres d'alcool pur produits au cours de l'année 2020 (selon les chiffres communiqués par la Fédération du whisky de France). Un marché qui pourrait encore se développer compte tenu des sommes investies dans le sec-

teur (65 M€) depuis 10 ans. Retour sur les ingrédients qui font le succès de la recette du whisky français.

LES ATOUTS DU WHISKY MADE IN FRANCE

Si les Écossais restent les premiers producteurs de whisky dans le monde, ce sont bien les Français qui en consomment le plus avec, en moyenne, 2,15 litres par an et par habitant. Et ce, loin devant l'Uruguay (1,77 litre par habitant), les États-Unis (1,41 litre) ou le Royaume-Uni (1,25 litre). Il n'est donc pas étonnant qu'une offre de whisky made in France se développe peu à peu dans l'Hexagone.

Mais surtout, la France dispose de la matière première nécessaire à la fabrication de ce breuvage, avec environ 1,4

million de tonnes de malt d'orge produites chaque année. Plus encore, la France possède un savoir-faire reconnu en matière de distillation, de vieillissement et d'assemblage avec, notamment, un accès privilégié à des fûts exceptionnels de vins et de spiritueux (bourgogne, bordeaux, cognac, armagnac, etc.). Ainsi doté de goûts aromatiques authentiques, le whisky français a tout d'un véritable produit du terroir.

LES DISTILLERIES À L'HONNEUR

Tout naturellement, ce sont les distilleries, déjà rompues aux techniques de fabrication de spiritueux, qui se sont positionnées sur le marché du whisky français.

La pionnière en la matière, la distillerie Warengem, aujourd'hui labellisée « Entreprise du patrimoine vivant » pour son savoir-faire artisanal et industriel exceptionnel, commercialise une gamme de single malt breton baptisée « Armorik ». Elle propose ainsi à la vente, par exemple, un whisky double maturation vieilli dans des fûts de chêne uniques conçus par le dernier tonnelier

breton et ensuite transféré dans des fûts de sherry oloroso (comptez 49,90 € la bouteille).

D'autres acteurs suivent le mouvement en tentant de se différencier par des arômes authentiques et locaux, à l'image du domaine Maleva (distillerie corse), qui élabore un whisky vieilli dans des fûts ayant contenu les plus grands vins corses et assemblé à l'eau du col Saint-Georges (entre 25,90 et 130 € la bouteille). Il en est de même de la distillerie Twelve, située à Laguiole, sur le haut plateau d'Aubrac, et de son whisky single malt « Basalte », lequel résulte de l'assemblage de cinq types de fûts (porto, vin rouge bordelais, calvados, rhum et fûts neufs) pour offrir des arômes d'amandes effilées, de fruits blancs, de coings et de raisins dorés (68 € la bouteille). Plus étonnant encore, la Maison Benjamin Kuentz fait vieillir son whisky sous la mer au large d'Ouessant pendant 1 an afin de lui conférer une pointe iodée et salée. Un whisky d'exception, baptisé « Uisce de Profundis », qui se vend aujourd'hui au prix de 330 € la bouteille !

Single malt ou blended malt ?

On parle de single malt lorsqu'un whisky est issu de l'assemblage de whiskys de malt provenant d'une même distillerie. En revanche, le terme de « blended malt » fait référence aux whiskys obtenus en associant des « single malts » de plusieurs distilleries. Quant au « single cask », il qualifie un whisky, souvent doté d'une qualité exceptionnelle, qui provient d'un unique fût.

▼ Sources : Baromètres « Whisky Live Paris », Ipsos, éditions 2018 et 2021.

Whisky : les habitudes de consommation des Français



52%

des Français ont acheté du whisky en 2020.

77%

prêtent une grande attention à l'origine du whisky et 74 % à son âge.

69%

des consommateurs de whisky sont des hommes.

87%

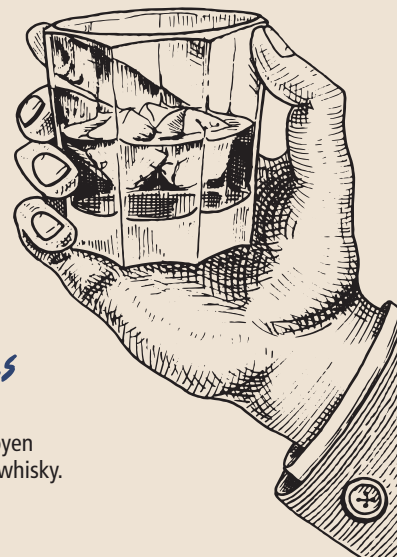
le consomment pur, avec ou sans glace.

80%

le considèrent comme étant idéal à l'apéritif.

47,8^{ans}

correspond à l'âge moyen du consommateur de whisky.





10 Comment réussir vos recrutements ?

Tour d'horizon des bonnes pratiques et des stratégies à mettre en œuvre pour mener à bien vos projets de recrutement.

Après de longs mois d'incertitude, la reprise de l'activité économique et l'allègement des restrictions sanitaires permettent enfin au marché du travail de reprendre son souffle. Une tendance confirmée par une enquête récemment menée par Pôle emploi (« Besoins en main-d'œuvre 2021 »), qui fait état de

plus de 2,7 millions d'intentions d'embauche pour cette année. Toutefois, pour près de la moitié des employeurs interrogés, ces projets de recrutement se révèlent difficiles à concrétiser. Et ce, faute de candidats, en particulier dans certains secteurs d'activité comme l'hôtellerie-restauration, la construc-

tion, la santé, le transport ou encore l'agriculture. L'occasion de faire le point sur les bonnes pratiques et les stratégies à adopter pour attirer les talents et optimiser votre processus de recrutement.

RECHERCHER LES « BONS CANDIDATS »

Réussir un recrutement nécessite, au préalable, de diffuser une offre d'emploi bien pensée et adroitement formulée. Si celle-ci ne vous permet pas, à coup sûr, de débusquer la « perle rare », elle a néanmoins le mérite d'attirer des candidatures potentiellement satisfaisantes. Aussi, après avoir clairement établi la fiche de poste de votre futur salarié, vous devez indiquer, dans votre offre d'emploi, les missions qu'il sera tenu d'accomplir quotidiennement, celles qui seront susceptibles de lui être confiées dans un avenir proche, les diplômes et le niveau d'expérience requis pour le poste (et sur lesquels vous ne souhaitez pas transiger !), le type de contrat proposé ainsi que le lieu et la durée du travail.

Et pour « accrocher » les candidats potentiels, n'hésitez pas à présenter votre entreprise et à mettre en avant votre marque employeur : rédigez un historique, positionnez votre activité sur le marché et vantez les valeurs humaines de votre société. À ce stade, ne négligez pas de préciser les atouts de votre entreprise en matière de qualité de vie au travail, comme la possibilité de recourir au télétravail ou de disposer d'horaires flexibles.

SOIGNER SA POLITIQUE SALARIALE

Un bon niveau de rémunération reste un élément fondamental pour attirer et fidéliser les salariés. Dès lors, vous

avez tout intérêt à proposer, dans votre offre d'emploi, une fourchette de salaire attractive (mais réaliste !) qui répondra aux exigences d'un maximum de postulants.

Sachez toutefois que d'autres leviers sont à votre disposition. En effet, votre politique salariale peut inclure des avantages visant à stimuler et à récompenser la performance individuelle. Vous pouvez, par exemple, proposer à votre future recrue, en plus d'un salaire de base, une rémunération variable, sous forme de primes ou de commissions, dont le montant, et parfois le versement dépendent de la réalisation d'objectifs préalablement définis (comme le chiffre d'affaires réalisé).

Autre avantage très convoité par les salariés : l'attribution d'un véhicule de fonction utilisable à des fins personnelles. Et pour cause, les coûts liés aux frais d'entretien, d'assurance et de carburant de ces véhicules sont généralement pris en charge par l'employeur. Outre ces avantages individuels, vous pouvez attirer les candidats en instaurant un intéressement. Généralement versé sous la forme d'une prime annuelle, ce dispositif permet d'associer les salariés aux performances ou aux résultats de votre entreprise (bénéfice net comptable, augmentation du niveau global des ventes...) et donc de les récompenser des efforts fournis tout au long de l'année.

Enfin, un certain nombre d'autres avantages collectifs peuvent venir doper votre politique salariale et trouver grâce aux yeux des candidats à l'embauche, comme un régime de prévoyance complémentaire, un régime de retraite supplémentaire, des titres-restaurant, des chèques-vacances ou bien encore des CESU (chèques emploi service universels). >>

Pensez-y

15 000 €

C'est le montant de l'aide accordée, jusqu'à la fin de l'année, pour l'embauche en CDI d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

4 000 €

C'est le montant de l'aide attribuée pour l'embauche, en CDI, d'un travailleur handicapé jusqu'au 31 décembre 2021.

Rester dans la légalité !

Si vous êtes libre dans la rédaction de vos offres d'emploi, veillez toutefois à respecter certaines règles. Elles doivent ainsi être rédigées en français et ne doivent pas contenir d'allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur les candidats en ce qui concerne notamment la nature de l'emploi proposé, la rémunération correspondante et le lieu de travail.

>> PEAUFINER SES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Une fois votre offre diffusée, vous pouvez recevoir un nombre important de candidatures. Il vous faut donc effectuer un tri, sélectionner des postulants et procéder à des entretiens de recrutement. Des entretiens qu'il convient de bien préparer afin d'éviter toute « erreur de casting ». Aussi, prenez le temps de relire les CV que vous avez reçus, d'identifier les éléments vous ayant permis de retenir certains profils et de dresser une liste de questions liées aux points de vigilance repérés sur les candidatures et aux sujets à approfondir.

Dès le début de l'entretien, il est important de présenter l'entreprise au candidat et de lui détailler les caractéristiques du poste à pourvoir. Vous devez ensuite échanger avec lui afin de vérifier que ses compétences et son projet professionnel sont bien en adéquation avec les besoins de l'entreprise, avec un maître-mot : l'échange. À ce titre, pratiquez une écoute attentive du candidat, de son parcours, de son expérience et tentez de le mettre à l'aise. Mais n'hésitez pas à enquêter sur ses motivations, sans vous en tenir à sa première réponse, laquelle correspondra certainement à ce que vous avez envie d'entendre.

Au terme de l'entretien, faites le point avec le candidat sur les informations qu'il a comprises et mémorisées, par exemple en lui demandant de résumer brièvement ce qu'il a retenu et ce qui l'intéresse le plus dans le poste proposé. Et n'oubliez pas de lui expliquer la suite du processus de recrutement.

Enfin, si vous apportez une réponse négative à un postulant, précisez-lui les motifs de ce refus : très utile pour le candidat, cette démarche a, par ailleurs, le mérite de véhiculer une image positive de l'entreprise.

Optimiser la diffusion des offres d'emploi

Pour être certain de s'adresser aux bons candidats, vous devez adapter vos canaux de diffusion au profil recherché. Vous pouvez ainsi :

- **Communiquer sur le poste** à pourvoir auprès de vos équipes afin de mobiliser leur carnet d'adresses ;
- **Recourir aux traditionnels intermédiaires** de l'emploi que sont l'Apec et Pôle emploi ;
- **Utiliser les jobboards** (sites de recrutement sur internet) et les réseaux sociaux tels que LinkedIn ;
- **Solliciter les associations professionnelles**, les écoles et les universités avec lesquelles vous avez l'habitude de travailler...

FORMALISER L'EMBAUCHE

Si la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée n'est pas requise, elle est vivement recommandée ! Et pour cause, ce document vient fixer, par écrit et d'un commun accord avec votre nouvelle recrue, les conditions de votre future collaboration, limitant ainsi les contestations ultérieures. Le contrat doit préciser les éléments essentiels de la relation de travail, à savoir, en particulier, la qualification du salarié, sa rémunération, sa durée et son lieu de travail ainsi que la durée de la période d'essai. Ce contrat peut aussi contenir des clauses spécifiques qui vous permettent de préserver les intérêts de votre entreprise (clause de non-concurrence, de mobilité géographique...).

Pour une embauche à durée déterminée, la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire ! Ce contrat doit préciser, notamment, le motif pour lequel il est conclu (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier...), sa date de début, sa date de fin (ou sa durée minimale), le poste de travail du salarié, sa rémunération et la durée de la période d'essai. Et il doit être remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche.

La Cabinet est là pour vous aider !

Vous vous en doutez, la rédaction d'un contrat de travail est une opération délicate qu'il convient de ne pas prendre à la légère. Aussi, n'hésitez pas à solliciter le Cabinet qui vous aidera à rédiger cet acte dans les règles de l'art.

Présents d'usage : les limites à ne pas dépasser

Quand sa valeur est jugée trop élevée, un présent d'usage peut être requalifié en don, et donc être taxé.

Des parents peuvent consentir à leurs enfants (ou à un autre membre de la famille) un don par la remise matérielle d'un bien, par exemple : voiture, tableau, bijoux, monnaie, paiement d'une dette, droit réel immobilier d'une faible valeur, rente viagère, meuble ou somme d'argent. Selon les cas, cette opération peut être qualifiée soit de don manuel, soit de présent d'usage. Pour ce dernier, certains critères doivent être respectés.

PRÉSENT D'USAGE : DES CRITÈRES À RESPECTER

Pour qu'un présent d'usage soit considéré comme tel, il faut que deux conditions soient réunies. D'une part, le présent doit être remis à l'occasion de certains événements marquants (naissance, anniversaire, Noël, promotion, fiançailles, remise de diplôme...). D'autre part, il doit être d'une valeur modique par rapport à la situation financière et aux revenus du donateur à la date à laquelle il est remis. Caractéristique du présent d'usage : il n'est pas, contrairement au don, soumis aux règles civiles et fiscales des libéralités. Il s'effectue donc sans aucune formalité, sans versement de droits de donation, et n'est ni rapportable à la succession du donateur, ni réductible, ni révocable.

L'APPRÉCIATION DE CES CRITÈRES

Comme il n'existe pas de règles particulières pour définir les présents d'usage, l'appréciation des critères évoqués précédemment est laissée au juge. Ainsi, il résulte d'une jurisprudence constante que le montant des présents d'usage, appréciés à la date où ils sont consentis, ne doivent pas excéder 2 % du patrimoine du donateur et 2,5 % de ses revenus annuels. En cas d'excès, le présent d'usage peut être requalifié par les juges et l'administration fiscale en donation classique. Mais attention, ces limites ne sont qu'indicatives. L'appréciation des critères s'opère au cas par cas.



Un présent d'usage s'apprécie notamment selon la fortune du disposant.

Du côté des tribunaux...

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation, un époux avait offert une voiture (d'une valeur de 131 000 francs) à son épouse à l'occasion de son 30^e anniversaire.

Les juges ont relevé que les revenus nets imposables (166 220 francs par an) du mari lui permettaient de faire un tel cadeau, celui-ci ne revêtant aucun caractère excessif ou disproportionné par rapport à sa situation financière et à sa fortune. De ce fait, le caractère de présent d'usage était établi, de sorte que la donation critiquée devait être dispensée de rapport.

À l'inverse, dans une autre affaire, la cour d'appel de Douai a rejeté la qualification de présent d'usage pour la remise d'un chèque de 5 000 € par un père à son fils. Le père n'ayant pu, à l'occasion du litige en la matière, justifier de l'évènement pour lequel cette remise d'argent avait eu lieu.

Indicateurs

mis à jour le 24 septembre 2021

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2021			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	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 %
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.

Barème kilométrique automobiles pour 2020*

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

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

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

Smic et minimum garanti (1)	
Octobre 2021	
Smic horaire	10,48 €
Minimum garanti	3,73 €*

(1) Montants en vigueur au 1^{er} octobre 2021. * Montant à confirmer.

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 août 2021	1,18 %
31 juillet 2021	1,18 %
30 juin 2021	1,18 %
31 mai 2021	1,19 %
30 avril 2021	1,19 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	114,64 + 2,48 %*	115,21 + 2,33 %*	115,60 + 1,90 %*	116,16 + 1,84 %*
2020	116,23 + 1,39 %*	115,42 + 0,18 %*	115,70 + 0,09 %*	115,79 - 0,32 %*
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*		

* Variation annuelle.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	113,88 + 2,18 %*	114,47 + 2,20 %*	114,85 + 1,87 %*	115,43 + 1,88 %*
2020	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*		

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	129,38 + 1,70 %*	129,72 + 1,53 %*	129,99 + 1,20 %*	130,26 + 0,95 %*
2020	130,57 + 0,92 %*	130,57 + 0,66 %*	130,59 + 0,46 %*	130,52 + 0,20 %*
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*		

* 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 - 361 123 868 RCS Paris / Service abonnements - 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 89061 POTIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaele GUÉNÉGO / Ronald TEXIER / A collaborer à ce numéro : Caroline MIGNON-PILIU / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2552-4887 / Imprimeur : MAOPRINT - 43, rue Etторе Bugatti - 87280 Limoges / n° 296 - Dépôt légal septembre 2021 / Date d'achèvement du tirage 24 septembre 2021 / Photo de couverture : gpointstudio



Du BYOD au COPE

Ou comment concilier les utilisations professionnelle et personnelle de son matériel informatique ou de celui de son entreprise.



Entre le télétravail et la hausse du niveau d'équipement informatique des particuliers, il arrive souvent qu'un salarié utilise son propre ordinateur pour accomplir une tâche professionnelle. Un mélange des genres qui peut mettre en danger les données de l'entreprise. Explications.

DU BYOD...

Le BYOD, « bring your own device », ou « apportez votre propre matériel » sur votre lieu de travail (ou l'utiliser chez vous en télétravail), est une pratique qui s'est fortement développée depuis que les smartphones, les ordinateurs portables et les tablettes se sont invités dans les foyers français. Un choix fait par ceux qui estiment (souvent à juste titre) que leur propre matériel est plus performant que celui fourni par l'entreprise ou qui souhaitent, via un seul et même outil, mener de front à la fois leurs activités professionnelles et leurs activités personnelles.

Or cette pratique n'est pas sans risque dans la mesure où elle met l'entreprise dans l'impossibilité d'assurer la protection de son réseau et des données qui y sont stockées (perte des données qu'abrite la machine en cas de panne, de perte ou de vol, intrusion dans le réseau de l'entreprise réalisée via cette machine, atteinte à la confidentialité des données, contamination du réseau par un malware...).

...AU COPE

Pour limiter ces risques, l'entreprise dispose de deux possibilités. La première consiste à proscrire l'utilisation d'une machine personnelle dans le cadre professionnel. Une exigence qui ne sera entendue qu'à la condition que le matériel fourni soit aussi performant et convivial que celui du salarié.

En outre, il conviendra d'autoriser le salarié, dans un cadre restreint et sécurisé, à utiliser le matériel de l'entreprise pour mener quelques actions privées. On parle alors de COPE (« corporate owned, personally enabled » ou « propriété de l'entreprise avec accès privé »). La seconde solution revient à autoriser le salarié à utiliser son propre matériel à titre professionnel, mais uniquement si ce matériel peut être sécurisé par l'entreprise et que son usage est un minimum encadré.

Quelques règles sur le BYOD

Les smartphones, tablettes et ordinateurs personnels utilisés à titre professionnel doivent être protégés par un mot de passe, n'être utilisables que par le salarié, disposer d'espaces de stockage différenciés (données pro et perso), être protégés par des logiciels de sécurité validés par l'entreprise (antivirus, VPN...) et être équipés d'un dispositif de sauvegarde automatique des données pro.

Mise à la retraite d'un salarié

L'un de nos salariés atteindra l'âge pour bénéficier de la retraite à taux plein (67 ans) au mois de février 2022. Pourrions-nous alors le mettre d'office à la retraite ?

Réponse : Non ! En effet, le Code du travail vous interdit de mettre à la retraite d'office un salarié qui n'a pas encore atteint l'âge de 70 ans.

Entre 67 et 69 ans, la mise à la retraite est envisageable, mais à condition de suivre une procédure particulière. Ainsi, il vous faudra d'abord demander par écrit (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) à votre salarié s'il accepte de partir à la retraite. Une demande qui devra lui



être signifiée au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire, sous peine de ne pouvoir procéder à sa mise à la retraite dans l'année qui suit cette date. Votre salarié disposera alors d'un mois pour vous répondre. En cas de réponse négative ou d'absence de réponse dans ce délai, vous ne pourrez pas le mettre à la retraite dans l'année qui suivra sa date d'anniversaire. Il vous faudra donc le réinterroger l'année suivante pour savoir s'il a changé d'avis.

Cession de société et validité d'une clause de non-concurrence

Lorsque le cédant d'une société s'engage à ne pas concurrencer celle-ci, cette clause de non-concurrence doit-elle prévoir une contrepartie financière ?

Réponse : pour être valable, une clause de non-concurrence stipulée dans le cadre d'une cession de parts sociales doit être limitée dans le temps et dans l'espace et être proportionnée aux intérêts de la société. Mais elle n'a pas à prévoir de contrepartie financière au profit du cédant. À moins que ce dernier ne soit également salarié de la société au jour de la cession. Dans ce cas, une contrepartie financière à son engagement est obligatoire.

Taxe d'habitation sur les résidences secondaires

Grâce à la suppression progressive de la taxe d'habitation, je suis désormais exonéré du paiement de cet impôt sur ma résidence principale depuis l'an dernier. Mais qu'en est-il pour ma résidence secondaire ?

Réponse : malheureusement, les résidences secondaires ne sont pas concernées par cette réforme. Rappelons que la taxe d'habitation sera totalement supprimée à partir de 2023. Vous serez alors soumis à la « taxe sur les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale ». Sachant que certaines communes peuvent voter une majoration de 5 à 60 % de la part de la taxe leur revenant !



Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

contact@geodeconseils.com
Tél. : 04 72 39 39 13

171 route de Vourles
69230 ST-GENIS-LAVAL

662 rue des Jonchères
Actipark de la Richassière Bât D
69730 GENAY

100 rue Aristide Briand
69800 ST-PRIEST

www.geodeconseils.com

