La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

FÉVRIER 2022

Du nouveau pour les travailleurs indépendants

Bulletin de paie : des changements en 2022 !

Prolongation de l'activité partielle renforcée

Comment bien rédiger un contrat de travail

GEODE conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

ÉCHÉANCIER

Février 2022

Délai variable

› Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de janvier 2022 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2022.

5 février

› Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

15 février

› Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de janvier 2022.

› Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de janvier 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2022.

› Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 octobre 2021 : télérèglement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

28 février

› Entreprises de moins de 11 salariés : date limite de paiement des soldes de la contribution à la formation professionnelle, de la contribution 1 % CPF-CDD et de la taxe d'apprentissage (première fraction) dues sur les rémunérations versées en 2021.

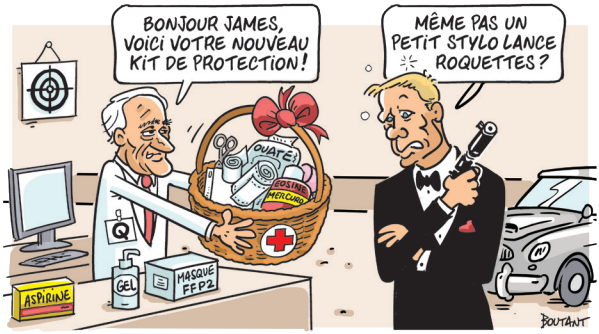
Reprendre une vie normale ?

Dans une interview donnée au Figaro à la mi-janvier, Albert Bourla, PDG des laboratoires Pfizer, estimait que grâce à une immunité collective acquise par la hausse des vaccinations et par la déferlante de contaminations, dues notamment au nouveau variant Omicron, « nous allions bientôt reprendre une vie normale ». Un espoir que nous partageons évidemment tous. Même si la « vie normale » que l'on nous promet risque d'avoir un goût bien différent de celle que nous avons connue jusqu'ici, tant d'un point de vue sanitaire (nous pourrions continuer à cohabiter avec le Covid un certain temps !) qu'économique et social. Car cette crise, nous l'avons tous constaté, est venue bouleverser en profondeur le fonctionnement de nos entreprises. Deux exemples en attestent : le télétravail qui, longtemps marginalisé, est désormais largement pratiqué dans la plupart des entreprises pouvant le mettre en place, et les achats en ligne qui se sont imposés avec force, tant dans le commerce de détail que dans la vente de services. Qu'en conclure ? Que poussées par l'adversité, nos entreprises ont su évoluer à une vitesse impressionnante.

Une capacité d'adaptation qui, indiscutablement, constituera un formidable atout dans les prochaines années, quelle que soit la date du retour à la « normale » et la nouvelle vie qui s'ouvrira à nous.

IMPRIM'VERT®
PEFC 10-31-3162
Mis sous presse le 17 janvier 2022 • N° 373
Dépôt légal janvier 2022 • Imprimerie MAQPRINT (87)

Quelles nouveautés sociales pour les travailleurs non salariés ?



Comme de coutume, la nouvelle loi de financement de la Sécurité sociale apporte son lot de nouveautés, notamment en matière de protection sociale des travailleurs non salariés (TNS). Voici les principales mesures introduites.

Indemnités journalières

Les indemnités journalières maladie-maternité versées aux TNS sont calculées sur la base des revenus professionnels qu'ils ont déclarés au cours des 3 années précédentes. Pour limiter les effets de la crise sanitaire sur le montant de ces indemnités, il est prévu, pour les arrêts de travail débutant en 2022, et si cela est favorable aux TNS, de ne pas tenir compte des revenus de l'année 2020. Seuls les revenus perçus en 2019 et en 2021 étant alors retenus.

En outre, les TNS qui exercent leur activité en cumul emploi-retraite ont désormais droit, pour les arrêts de travail débutant à compter du 1er janvier 2022, à des indemnités journalières maladie. Et ce, pendant une durée maximale de 60 jours.

Conjoint collaborateur

Depuis le 1er janvier 2022, le statut de conjoint collaborateur s'applique pour une durée maximale de 5 ans. Passé ce délai, le conjoint du chef d'entreprise doit opter pour le statut de salarié ou d'associé (à défaut, le statut de salarié est retenu). Précisons toutefois que pour les personnes qui, au 1er janvier 2022, avaient déjà le statut de conjoint collaborateur, cette durée de 5 ans est décomptée pour les seules périodes postérieures à cette date. En outre, les conjoints collaborateurs qui atteindront l'âge de 67 ans avant le 1er janvier 2032 seront autorisés à conserver ce statut jusqu'à leur départ en retraite. La durée maximale de 5 ans du statut de conjoint collaborateur ne leur sera donc pas opposable.

Autre nouveauté, le statut de conjoint collaborateur qui, jusqu'alors, s'appliquait uniquement à la personne mariée au chef d'entreprise ou à son partenaire de Pacs est aujourd'hui ouvert à son concubin.

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, JO du 24 ;
décret n° 2021-1937 du 30 décembre 2021, JO du 31

Dettes de cotisations

Les TNS peuvent bénéficier d'un plan d'apurement de leurs dettes de cotisations sociales liées au Covid-19. Ce plan peut dorénavant inclure des dettes de cotisations sociales constatées au 31 décembre 2021.

Attestation de vigilance

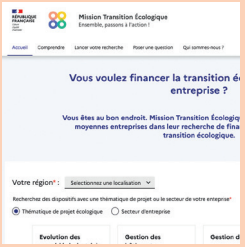
Les TNS peuvent dorénavant obtenir une attestation de vigilance provisoire auprès de l'Urssaf (ou de la MSA) dès la déclaration de leur activité. Cette attestation étant valable jusqu'à leur première échéance déclarative ou de paiement des cotisations sociales.

Allongement des délais de remboursement des PGE

Le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé que les entreprises qui se trouvent en grande difficulté pour rembourser leur prêt garanti par l'État (PGE) auront la possibilité de décaler de 6 mois le versement de la première échéance et d'étaler les paiements sur une période qui pourra aller jusqu'à 10 ans.
Ainsi, une entreprise qui a souscrit un PGE en mars 2020 et qui a bénéficié d'un différé de remboursement d'un an doit normalement commencer à rembourser son prêt en mars 2022. Elle pourra donc demander que le premier remboursement soit reporté au mois de septembre 2022. Et aussi que les remboursements soient étalés jusqu'en 2030 et non pas jusqu'en 2026.
Pour bénéficier de cette mesure, les entreprises doivent se rapprocher du médiateur du crédit avant d'aller voir leur banque.

WEB

mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr



Ce site internet regroupe les quelque 500 dispositifs publics d'accompagnement et de financement (Ademe, BPI, régions, départements, agences dédiées...) dont les entreprises peuvent bénéficier dans le cadre de leur transition écologique. Il a pour objet de les aider à trouver l'aide financière correspondant le mieux à leur projet.

Recourir à l'épargne salariale, c'est plus simple !

Les accords de branche qui mettent en place un régime d'intéressement et/ou de participation, un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises, un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) ou un PERECO interentreprises peuvent bénéficier d'un agrément des pouvoirs publics s'ils permettent aux entreprises d'adhérer à ces régimes.
De plus, ces accords de branche peuvent comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, sous la forme d'un accord type précisant les différentes options laissées aux employeurs. Dans ce cas, ces entreprises peuvent instaurer un régime d'épargne salariale (intéressement, participation...) au moyen d'un simple document unilatéral rédigé par l'employeur et ensuite déposé sur la plate-forme TéléAccords (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Ce document devant préciser les options retenues parmi celles proposées par l'accord type.

Décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021, JO du 29

À NOTER *Pour adhérer à ces accords agréés, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, quant à elles, obligatoirement conclure un accord collectif.*

La feuille de paie version 2022

Bloc cotisations

La ligne « Exonérations de cotisations employeur » devient la ligne « Exonérations, écrêtements et allègements de cotisations ». Y sont indiqués, dans la colonne « Part salarié », les avantages dont ce dernier bénéficie (réduction de cotisations sur les heures supplémentaires, notamment).

Le modèle de bulletin de paie mis en place par les pouvoirs publics depuis plusieurs années vient d'être modifié pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022.

Le bloc fiscal du bulletin de paie

Depuis 2019, les employeurs doivent prélever l'impôt sur le revenu dû par leurs salariés directement sur leur rémunération. Le bulletin de paie contient donc une rubrique « Impôt sur le revenu » dans laquelle figurait jusqu'alors une seule ligne intitulée « Impôt sur le revenu prélevé à la source ». Cette ligne précise la base de calcul de l'impôt sur le revenu, le taux d'imposition appliqué ainsi que le montant de l'impôt prélevé.

Cette rubrique est désormais complétée par deux nouvelles lignes :

- le « Montant net imposable » ;
- le « Montant net des heures compl/suppl exonérées », soit le montant brut des heures complémentaires ou supplémentaires effectuées par le salarié et exonérées d'impôt (dans la limite de 5 000 € net par an), duquel est retranchée la CSG déductible de l'impôt sur le revenu.

De plus, pour ces trois lignes fiscales, le montant du cumul annuel doit également être mentionné.

Enfin, désormais, les intitulés « Net à payer avant impôt sur le revenu » et « Net à payer au salarié » ainsi que les montants qui leur sont associés doivent apparaître « d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes ». Auparavant, l'intitulé « Net à payer avant impôt sur le revenu » et sa valeur devaient être écrits dans un corps de caractère dont le nombre de points était au moins égal à 1,5 fois le nombre de points du corps de caractère utilisé pour les intitulés des autres lignes.

Vous trouverez ci-dessous un extrait du nouveau modèle de bulletin de paie.

Arrêté du 23 décembre 2021, JO du 30

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
EXONÉRATIONS, ÉCRÊTEMENTS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			2,05	153,53
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			499,06	633,89
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU				1 700,94
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie				31,61
Impôt sur le revenu	**Base**	**Taux**	**Montant**	**Cumul annuel**
Montant net imposable	1 797,43	3,7 %	1 797,43	1 797,43
Impôt sur le revenu prélevé à la source			66,50	66,50
Montant net des heures compl/suppl exonérées			16,91	16,91
NET À PAYER AU SALARIÉ (EN EUROS)				1 634,44
Allègement de cotisations employeur *				325,13
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (EN EUROS)				2 833,89

* L'arrêté du 23 décembre 2021 aurait supprimé cette ligne par erreur. Elle devrait être rétablie par un nouvel arrêté qui n'était pas encore publié à l'heure où nous mettions sous presse.

CLIN D'ŒIL

TITRES-MOBILITÉ

Les employeurs peuvent désormais remettre des titres-mobilité à leurs salariés dans le cadre du forfait mobilités durables (trajets domicile-travail effectués à vélo, en covoiturage, en trottinette électrique...) et de la prime de transport (trajets domicile-travail effectués en voiture). Ces titres dématérialisés et prépayés sont utilisables auprès des vendeurs de vélos, des services de covoiturage ou encore des stations-service.

Intérêt légal : le taux pour le 1er semestre 2022

Au premier semestre 2022, le taux de l'intérêt légal est fixé à :
- 3,13 % pour les créances dues aux particuliers ;
- 0,76 % pour les créances dues aux professionnels.

Rappelons que ce taux, actualisé chaque semestre, sert notamment à déterminer le taux minimal des pénalités que les entreprises doivent prévoir dans leurs conditions générales de vente en cas de retard de paiement d'une facture par un client professionnel. Ce taux minimal ne pouvant être inférieur à trois fois celui de l'intérêt légal, soit à 2,28 % au premier semestre 2022.

Arrêté du 26 décembre 2021, JO du 28

Covid-19 : l'aide « coûts fixes » joue les prolongations

Annonce du gouvernement, les entreprises appartenant aux secteurs les plus impactés par les mesures de restrictions sanitaires prises en raison du rebond de l'épidémie (secteurs protégés dits S1 et secteurs connexes dits S1bis) vont pouvoir bénéficier du dispositif « aide coûts fixes » au titre des mois de décembre 2021 et/ou de janvier 2022 dès lors qu'elles auront perdu plus de 50 % de leur chiffre d'affaires par rapport au même mois de l'année 2019.

Plus précisément, cette aide a vocation à compenser 90 % (70 % pour les entreprises de plus de 50 salariés) des pertes brutes d'exploitation subies par ces entreprises. Sont plus particulièrement visées les entreprises des secteurs de l'évènementiel, celles exerçant des activités de loisirs, les traiteurs et les agences de voyages.

Sachant que pour les discothèques, qui, à l'heure où nous mettions sous presse, faisaient l'objet d'une mesure de fermeture jusqu'au 24 janvier 2022, la prise en charge de leurs pertes d'exploitation sera de 100 % au titre des mois de décembre 2021 et de janvier 2022.

Communiqué de presse du gouvernement du 3 janvier 2022

ATTENTION *Les conditions et modalités d'application de cette mesure devront être précisées par décret.*

Rupture conventionnelle : la procédure dématérialisée devient obligatoire !

Vous le savez : employeur et salarié peuvent, d'un commun accord, mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée via la rupture conventionnelle individuelle. Ils doivent alors signer une convention de rupture qui précise, en particulier, l'indemnité versée au salarié, puis adresser ce document à la Dreets (ex-Direccte) pour homologation de la rupture. Actuellement, cette demande d'homologation peut être réalisée en ligne ou par courrier ou être remise en main propre auprès de la Dreets. À compter du 1er avril 2022, elle devra obligatoirement être effectuée par voie électronique, sur le portail « TéléRC » (https://www.telerc.travail.gouv.fr).

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021, JO du 15

EXCEPTION *La demande d'homologation pourra encore être déposée auprès de la Dreets lorsque l'employeur ou le salarié ne seront pas en mesure d'utiliser TéléRC et en auront informé celle-ci.*

QUIZ DU MOIS

Excès de vitesse commis avec un véhicule de société

1 *Lorsqu'un excès de vitesse constaté par un radar automatique a été commis avec un véhicule de société, son dirigeant doit dénoncer le conducteur fautif.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

2 *Le dirigeant de la société doit faire connaître l'identité du conducteur fautif dans un délai de 60 jours à compter de l'envoi de la contravention.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

3 *Si le dirigeant de la société ne dénonce pas le conducteur fautif, il commet lui-même une infraction.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

4 *L'amende pour non-dénonciation du conducteur fautif ne peut être infligée qu'au dirigeant de la société.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

5 *Lorsque le procès-verbal d'une infraction de non-dénonciation est dressé contre la société elle-même, l'amende encourue par cette dernière est plus élevée.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

6 *Le dirigeant de la société qui s'abstient de dénoncer le conducteur fautif perd des points sur son permis de conduire.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

Réponses

1 *Vrai. Et ce, même si c'est la société qui règle l'amende.*

2 *Faux. Il doit le faire dans les 45 jours suivant l'envoi de la contravention.*

3 *Vrai. Cette infraction étant passible d'une amende pouvant atteindre 750 €.*

4 *Faux. Cette amende est également encourue par la société.*

5 *Vrai. Les amendes prononcées contre des personnes morales sont multipliées par cinq par rapport à celles des personnes physiques.*

6 *Faux. Aucun point ne lui est retiré.*

L'activité partielle renforcée reste de mise !

En raison de la crise sanitaire qui perdure, le remboursement intégral par l'État des indemnités d'activité partielle versées aux salariés (70 % de leur rémunération horaire brute) bénéficie encore, notamment, aux entreprises :
- qui relèvent d'un des secteurs les plus impactés par la crise (secteurs protégés et connexes) et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 65 % par rapport à la même période de 2019 ou de 2020 ou par rapport au CA mensuel moyen de 2019 (ou en comparant le CA réalisé au cours des 6 mois précédents et le CA de la même période de 2019) ;
- ou dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle.

Décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021, JO du 31

PRÉCISION *Ce dispositif renforcé d'activité partielle s'applique jusqu'au 31 janvier 2022. Toutefois, compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, les pouvoirs publics sont autorisés à le maintenir jusqu'à fin juillet 2022.*

LE CHIFFRE

5,69 €

La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Pour les titres-restaurant distribués aux salariés en 2022, cette contribution bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 5,69 € par titre (5,55 € en 2021). Rappelons que, pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre.

La contribution 1 % CPF-CDD

Les entreprises qui emploient des salariés dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD) sont redevables d'une contribution (le « 1 % CPF-CDD ») calculée uniquement sur les rémunérations de ces salariés. Deux catégories de CDD qui, jusqu'alors, étaient exonérées du paiement du 1 % CPF-CDD, y sont à présent soumises pour les périodes d'emploi effectuées à compter du 1er janvier 2022. Il s'agit des CDD qui se poursuivent en contrat à durée indéterminée ainsi que des CDD conclus avec des jeunes pendant leur cursus scolaire ou universitaire. En revanche, y échappent toujours les contrats en alternance et les contrats saisonniers.

Décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021, JO du 31

RAPPEL *Les employeurs doivent désormais déclarer et payer mensuellement, dans la déclaration sociale nominative (DSN), la contribution légale à la formation professionnelle, la part principale de la taxe d'apprentissage et le 1 % CPF-CDD. La première déclaration et le premier paiement, relatifs à la période d'emploi de janvier 2022, devront être effectués dans la DSN transmise le 15 février 2022.*

Investir dans les bois et forêts avec les GFI

À l'instar des parts de SCPI, les parts de GFI permettent d'investir dans des actifs forestiers sans avoir la contrainte de la gestion en direct.

Les investissements dans les bois et forêts font partie des outils qui permettent de répondre à un objectif de diversification patrimoniale. Des investissements qu'il est possible de réaliser par l'intermédiaire d'une société : le groupement forestier d'investissement (GFI). Une bonne formule pour se constituer un patrimoine tout en bénéficiant d'une réduction d'impôt.

Qu'est-ce qu'un GFI ?

Les groupements forestiers d'investissement sont des sociétés civiles qui ont pour objet de constituer, de gérer et de conserver un ou plusieurs massifs forestiers. Contre un apport en capital, les investisseurs reçoivent des parts sociales représentatives du patrimoine du GFI. La valeur d'une part, quelques dizaines d'euros, tient compte de deux facteurs : la qualité intrinsèque de l'actif forestier (situation géographique, climat, surface, nature du sol, âge, qualité des arbres…) et l'actif financier net du GFI (liquidités, trésorerie disponible). Mais attention, compte tenu de la nature des actifs, il faut envisager ce placement de capitalisation sur le long terme (12 ans au minimum).

La cession des parts

L'investisseur a toujours la possibilité de revendre ses parts de GFI. Généralement, la société de gestion du GFI organise un marché secondaire qui permet la rencontre entre vendeurs et acquéreurs. Ce qui ne signifie pas pour autant que l'investisseur pourra, lors de la cession, récupérer l'intégralité de sa « mise de départ ».

En fonction des conditions du marché et de la valorisation des actifs, les GFI peuvent être en mesure de servir des revenus (issus notamment de la vente de bois) pendant la période de détention des parts. On estime à environ 2 % nets de frais de gestion leur rendement annuel.

Des avantages fiscaux à la clé

Investir dans des parts de GFI permet de bénéficier d'une réduction d'impôt de 18 % du prix de leur acquisition, retenu dans la limite annuelle de 5 700 € pour une personne seule et de 11 400 € pour un couple. Attention toutefois, pour bénéficier de ces avantages fiscaux, il faut s'engager à conserver ses parts pendant au moins 8 ans.

En outre, sous conditions, leur valeur est exclue de l'assiette de l'impôt sur la fortune immobilière. Avantage supplémentaire, certaines parts de GFI sont exonérées de droits de mutation à titre gratuit à hauteur des 3/4 de leur valeur. Condition *sine qua non*, elles doivent avoir été détenues au moins 2 ans avant leur transmission par donation ou succession.

Comment bien rédiger un contrat de travail

Doté des mentions obligatoires et rédigé avec soin, le contrat de travail conclu avec un nouveau salarié vous préservera de nombreux litiges.

Si la rédaction d'un contrat de travail n'est pas toujours requise, elle est pourtant vivement recommandée ! Et pour cause : ce document vous permet de déterminer, d'un commun accord avec votre salarié et par écrit, les conditions de votre future collaboration, limitant ainsi les contestations ultérieures.
Mais pour ce faire, le contrat doit fixer les éléments essentiels de la relation de travail que sont la qualification du salarié, sa rémunération et sa durée de travail, auxquels peuvent s'ajouter des clauses particulières visant à protéger les intérêts de votre entreprise.
Voici quelques recommandations à suivre, en complément des dispositions qui peuvent être éventuellement prévues par votre convention collective, pour rédiger au mieux les contrats de travail de vos salariés.

Les clauses incontournables

La période d'essai

Bien que non obligatoire, il est d'usage courant d'inclure, dans le contrat de travail, une clause instaurant une période d'essai. Celle-ci vous permettra, si le salarié ne convient pas pour le poste, de mettre fin à son contrat sans justifier d'un motif, ni lui verser d'indemnité.
Dans le cadre d'un contrat à durée

indéterminée (CDI), cette période ne peut excéder une durée variable selon le statut de votre salarié. Ainsi, elle est fixée, en principe, à 2 mois pour les ouvriers et les employés, à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et à 4 mois pour les cadres. Étant précisé qu'elle peut être renouvelée une fois si votre convention collective le prévoit, si vous mentionnez cette possibilité dans le contrat de travail et si votre salarié ne s'y oppose pas.
Pour un recrutement en contrat à durée déterminée (CDD), la durée de la période d'essai équivaut, au maximum, à un jour par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite de 2 semaines pour un contrat de 6 mois au plus ou d'un mois dans les autres cas. Et contrairement au CDI, cette période ne peut pas être reconduite.

La qualification du salarié

Le contrat de travail doit préciser la qualification de votre salarié, c'est-à-dire l'intitulé de son poste. Une qualification qui, le plus souvent, dépend de la classification mise en place par votre convention collective.
Et attention, car si vous conférez à votre salarié une qualification plus importante que celle correspondant au poste occupé, il peut alors prétendre à tous les avantages liés à cette qualification (le salaire conventionnel correspondant, notamment). À l'inverse, si vous affectez à votre salarié une qualification moins avantageuse que celle prévue par votre convention collective, il peut alors saisir la justice afin d'obtenir une qualification plus élevée et prétendre, le cas échéant, à un rappel de salaire.

La durée du travail

Lorsque vous recrutez un salarié à temps plein, vous n'êtes pas tenu de préciser, dans son contrat, son temps de travail et ses horaires. En effet, il est alors automatiquement soumis à la durée de travail prévue par votre convention collective ou, à défaut, à la durée légale du travail (35 heures par semaine). Il en va autrement si votre salarié est soumis à un forfait en heures sur la semaine ou le mois ou à un forfait annuel en heures ou en jours. Dans un tel cas, cette spécificité doit nécessairement figurer dans son contrat de travail.
Dernière particularité : lorsque votre salarié est embauché à temps partiel, son contrat de travail doit préciser sa durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les entreprises d'aide à domicile), les cas et les conditions d'une modification éventuelle de cette répartition, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

L'assistance du Cabinet

La rédaction d'un contrat de travail est un exercice délicat qu'il convient de ne pas prendre à la légère. N'hésitez donc pas à solliciter le Cabinet qui vous aidera à accomplir cette formalité.

UN CONTRAT EN BONNE ET DUE FORME

Si un écrit n'est pas exigé pour conclure un CDI à temps plein, il est, en revanche, obligatoire pour un CDD ou un contrat à temps partiel. Par ailleurs, le contrat doit nécessairement être rédigé en français et en deux exemplaires. Enfin, il doit être daté et mentionner le lieu de sa signature. Chaque page devant être paraphée par l'employeur et le salarié.

50,2%
Taux d'emploi en CDI des 15-64 ans au 3e trimestre 2021.

La rémunération du salarié

Autre mention indispensable du contrat : la rémunération du salarié. En principe, le contrat fixe son salaire mensuel brut (sur la base de 151,67 heures par mois) par rapport à un taux horaire. Sachant que ce salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur au moment de l'embauche ou au salaire minimal figurant dans votre convention collective.

Le contrat de travail peut aussi prévoir une rémunération comportant une part variable modulée selon des objectifs préalablement définis et indépendants de votre volonté, comme le chiffre d'affaires réalisé par votre salarié.

Enfin, n'omettez pas de faire état des différents avantages en nature (véhicule de fonction, logement…) alloués à votre salarié et de fixer clairement les modalités de leur utilisation.

Les clauses spécifiques

La clause de mobilité géographique

Il n'est pas obligatoire d'inscrire, dans le contrat de travail, le lieu de travail de votre salarié. Même s'il en est fait mention dans le contrat, il vous sera, en principe, possible de le modifier (en cas de déménagement de l'entreprise, par exemple) sans l'accord de votre salarié si ce nouveau lieu se situe dans le même secteur géographique (défini comme un bassin d'emploi).

> Un contrat de travail bien rédigé permet de limiter les contestations futures.

En revanche, transférer le lieu de travail du salarié dans un autre secteur géographique sans avoir besoin d'obtenir son accord suppose qu'il existe, dans son contrat de travail, une clause de mobilité. Celle-ci ne doit pas être interdite par votre convention collective et elle doit être justifiée par les fonctions du salarié.

La clause de mobilité doit définir avec précision la zone géographique dans laquelle elle a vocation à s'appliquer : départements limitrophes, région, territoire national. Et n'oubliez pas d'y inclure un délai de pré-

LES MENTIONS SPÉCIFIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Sous peine d'être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, le contrat conclu pour une durée déterminée doit mentionner notamment :

- la définition précise de son motif : remplacement d'un salarié absent (congés payés, arrêt de travail, congé de maternité…), accroissement temporaire d'activité, contrat saisonnier (tourisme, agriculture…), etc. ;
- sa date de fin s'il est conclu de date à date ou, s'il n'a pas de terme précis, sa durée minimale.

venance permettant au salarié de s'organiser.

La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence interdit à votre salarié, après son départ de l'entreprise, d'exercer, pour son propre compte ou chez un nouvel employeur, une activité professionnelle concurrente. Vous pouvez insérer une telle clause dans son contrat de travail, à condition que son emploi le justifie et que cette clause soit indispensable pour protéger les intérêts légitimes de votre entreprise (éviter un détournement de clientèle, prévenir la divulgation de secrets de fabrication, protéger un savoir-faire spécifique, etc.).
Mais attention, pour être valable, cette clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace et les activités prohibées doivent y être clairement définies car elle ne doit pas empêcher votre salarié de trouver un nouvel emploi. Et, élément important, elle doit prévoir le versement d'une contrepartie financière au salarié lors de son départ de l'entreprise.

Les clauses interdites

Afin de protéger les salariés, certaines clauses sont expressément prohibées. Tel est le cas, notamment, de la clause qui instaure une sanction financière en cas de comportement fautif du salarié ou de celle qui prévoit, dans certaines circonstances (âge de la retraite, retrait du permis de conduire, etc.), une rupture automatique du contrat de travail.
De même, il vous est interdit d'insérer des clauses qui, sans motif légitime, viendraient restreindre les droits et libertés de votre salarié (liberté syndicale, religieuse...).

Dans quels secteurs travaillent les salariés ?

25,78 millions

Population active...

19,93 millions

...dont salariés du privé

Industrie

3,07 millions

Commerce de détail

1,86 million

Construction

1,49 million

Restauration

892 500

Agriculture

307 800

Hébergement

255 300

Source : Insee, Informations rapides, N° 317, 08/12/2021

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1er janvier 2022

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	–
CSG déductible	(3)	6,80 %	–
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	– (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	–	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	–	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	–	8 %
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.

ATTENTION

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2021 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

P… adm…			…de …m
3 CV			… €
		…+ (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)

Janvier 2022	
Smic horaire	10,57 €
Minimum garanti	3,76 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1er janvier 2022.

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
28 février 2022	1,15 %
31 janvier 2022	1,16 %
31 décembre 2021	1,17 %
30 novembre 2021	1,17 %
31 octobre 2021	1,17 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux

Année	1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e 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 %*	119,70 + 3,46 %*	

* Variation annuelle.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e 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 %*	117,61 + 2,96 %*	

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers

Année	1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e 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 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*

* Variation annuelle.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / **Directeur de la 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 / Gaëlle GUÉNÉGO / Ronald TEXIER / **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 : 2497-787X

Internet : le bilan 2021

Toujours plus d'internautes, de sites web, de e-commerces...
2021 a vu internet et ses usages continuer à se développer.

Internet en pleine explosion

4,9 milliards de personnes, soit **63 %** de la **population mondiale,** utilisent internet

96 % des non-connectés vivent dans des **pays en voie de développement**

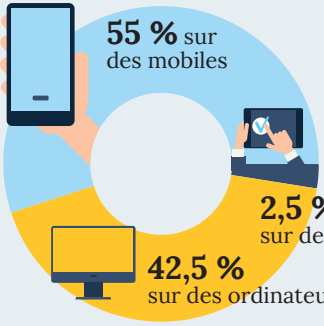
Source : UIT

138 milliards de courriels sont envoyés chaque jour

1,9 milliard de sites web sont recensés dans le monde

Source : Internet Live Stats

Part du trafic internet



92 % des **recherches internet** sont effectuées sur Google

Source : Statcounter

Commerce en ligne

Dans le monde...

2,14 milliards d'**acheteurs** en ligne

34 millions de **sites de e-commerce**

Source : Statista

... en France

13,4 % du **commerce** de détail

190 000 sites marchands

112 Md€ de **CA**

Source : Fevad 2020

Réseaux sociaux

nombre d'utilisateurs

Facebook	**3 milliards**
Instagram	**1,3 milliard**
TikTok	**1,2 milliard**
Twitter	**300 millions**

Source : Internet Live Stats, Facebook et TikTok

Chaque jour :

4 milliards de vidéos visionnées sur Youtube

49 millions de photos téléchargées sur Instagram

426 millions de tweets envoyés

Source : Internet Live Stats

ADOBE STOCK

Renouvellement du mandat d'un dirigeant de société

Le mandat du président de notre société, qui avait été nommé pour une durée de 3 ans, a expiré il y a plusieurs mois. Or nous n'avons pas accompli de formalités pour le renouveler. Ce mandat a-t-il été tacitement reconduit ?

Non. Lorsque le président ou le gérant d'une société a été nommé pour une durée déterminée, l'arrivée du terme entraîne, à défaut de renouvellement exprès, la cessation de ce mandat. Et le dirigeant qui poursuit néanmoins l'exercice de ses fonctions ne peut pas se prévaloir d'un renouvellement tacite de son mandat. Il est alors devenu un dirigeant de fait qui ne peut pas prétendre aux garanties dont bénéficie le dirigeant de droit.

Fiscalité des moins-values mobilières

Je suis titulaire d'un compte-titres et j'ai réalisé plusieurs arbitrages en 2021. Mais certains d'entre eux se sont soldés par des moins-values. Comment sont-elles prises en compte fiscalement ?

Vous pouvez imputer vos moins-values boursières sur les plus-values de même nature que vous avez réalisées au cours de l'année 2021. Et si, après imputation, vous constatez un reliquat de moins-value, sachez que ce dernier est reportable et imputable sur les plus-values de même nature que vous seriez susceptible de réaliser au cours des 10 années suivantes.

Embauche d'un salarié en emploi franc

J'ai entendu dire que mon entreprise pouvait bénéficier d'une aide financière si elle embauchait une personne résidant dans un quartier sensible. Pouvez-vous me renseigner sur ce dispositif ?

En effet, jusqu'au 31 décembre 2022, votre entreprise peut recevoir une aide si elle engage, en emploi franc, une personne sans emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Le montant maximal de cette aide s'élève, pour un emploi à temps plein, à 5 000 € par an, pendant 3 ans maximum, pour un recrutement en CDI ou à 2 500 € par an, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en CDD d'une durée d'au moins 6 mois. Pour obtenir cette aide, vous devez en faire la demande à Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

GEODE conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

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

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

www.geodeconseils.com

P9220 - 0