La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

OCTOBRE 2021

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

La réduction des cotisations des indépendants en difficulté

Une aide pour les commerces multi-activités

Comment réussir vos recrutements ?

GEODE conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

ÉCHÉANCIER

Octobre 2021

Délai variable

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

15 octobre

› Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de septembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3e trimestre 2021.

› 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 septembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2021.

› Entreprises 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

› Entreprises 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).

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 difficile 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 désormais, 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 !

Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
PEFC
10-31-3162
pefc-france.org

IMPRIM'VERT

Mis sous presse le 16 septembre 2021 • N° 369
Dépôt légal septembre 2021 • Imprimerie MAQPRINT (87)

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.

35 Md€

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

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 %.

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, sera 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 connaîtront des baisses importantes de chiffre d'affaires, et ce sans condition de taille.

Retour à l'activité partielle de droit commun

Depuis le 1er 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) accordée aux employeurs fortement impactés par la crise sanitaire, pour les mois de mai à juillet 2021, ne sera pas reconduite.

Forfait mobilités durables

Dans le cadre du forfait mobilités durables, les employeurs ont la possibilité de participer financièrement aux trajets effectués par leurs salariés, entre leur domicile et leur lieu de travail, via des moyens de transport alternatifs (vélo, covoiturage...). Cette participation étant 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 pour moitié, le coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par leurs salariés pour leurs trajets domicile-travail. 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 €.

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

WEB

www.impots.gouv.fr

Un nouveau service numérique, accessible depuis leur espace sécurisé de ce site, est offert aux propriétaires, particuliers comme professionnels, pour gérer leurs biens immobiliers. Ils peuvent y retrouver l'ensemble de leurs biens immobiliers ainsi que leurs caractéristiques, et pourront procéder, à terme, à des déclarations foncières et fiscales.

Une réduction de cotisations pour les non-salariés

Les travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire bénéficient d'une nouvelle réduction du montant de leurs cotisations sociales personnelles dues au titre de 2021.
Sont concernés ceux :
- qui exercent dans les secteurs listés aux annexes 1 et 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 (dans sa version en vigueur au 1er janvier 2021), soit ceux du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, de l'événementiel et du transport aérien et leurs secteurs connexes (stations-service, activités de sécurité privée, nettoyage courant des bâtiments, blanchisseries, etc.) ;
- et qui, pour les mois de février, mars et avril 2021, remplissaient les conditions d'éligibilité à la précédente réduction de cotisations (interdiction d'accueil du public ou baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année 2019 ou 2020 ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019).

Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021, JO du 20 ; décret n° 2021-1094 du 19 août 2021, JO du 20

COMBIEN ? *Le montant de la réduction de cotisations s'élève, en principe, à 250 € par mois, et s'applique du 1er mai au 31 juillet 2021.*

La campagne déclarative 2021 des revenus de 2020

900 000

Plus de 900 000 télécorrections ont été réalisées en 2020.

Dans son bilan de la campagne déclarative 2021, la direction générale des Finances publiques (DGFiP) a confirmé l'utilisation massive du numérique par les Français pour leurs démarches fiscales, en particulier la déclaration de leurs revenus. Ce sont ainsi 34,5 millions de foyers fiscaux (88 %) qui ont déclaré en ligne leurs revenus de 2020 ou qui ont eu recours à la déclaration « tacite », laquelle consiste en une simple vérification des données fiscales. Et, crise sanitaire oblige, l'accueil à distance a été largement plébiscité par les usagers, avec 5 millions d'appels reçus, 3 millions de courriels et plus de 500 000 conversations échangées avec le nouveau chatbot de l'administration fiscale.

L'avis d'imposition

À la suite de cette campagne déclarative, les contribuables ont reçu, au cours de l'été, un avis d'imposition. Parmi eux, 12,7 millions bénéficient d'un remboursement et 10,8 millions ont un solde à payer. Un avis d'imposition qu'il est important de vérifier car, en cas d'erreur, la déclaration de revenus peut encore être corrigée.

La télécorrection

Les télédéclarants et les déclarants « tacites » peuvent effectuer cette rectification directement en ligne jusqu'au 15 décembre 2021 sur le site www.impots.gouv.fr. La quasi-totalité des informations sont modifiables grâce à ce service, à l'exception de celles relatives à la situation familiale (mariage, décès…), à l'état civil et à l'adresse.

Après fermeture du service, ils devront présenter une réclamation pour pouvoir corriger leur déclaration. Une réclamation qui sera possible jusqu'au 31 décembre 2023 pour les revenus de 2020.

Un intérêt de retard réduit

Après modification, ils recevront un nouvel avis d'imposition indiquant l'impôt définitif. En cas d'augmentation de l'impôt dû, un intérêt de retard peut s'appliquer aux sommes qui n'ont pas été déclarées à temps, au taux de 0,2 % par mois. Toutefois, en cas de rectification de la déclaration de façon spontanée, avant toute demande de l'administration, le taux de l'intérêt de retard peut être réduit à 0,1 %.

Sachant qu'une erreur peut également être corrigée au cours d'un contrôle fiscal, mais, dans ce cas, l'intérêt de retard ne peut être revu à la baisse qu'à hauteur de 30 %, soit un taux applicable de 0,14 %.

L'intérêt de retard à taux réduit s'applique aux erreurs commises de bonne foi.

CLIN D'ŒIL

VIDÉOSURVEILLANCE

L'installation de caméras de vidéosurveillance sur les lieux de travail porte atteinte aux droits et libertés des salariés. Elle doit donc non seulement être justifiée, mais également proportionnée au but recherché (sécurité des personnes, prévention des vols...). Et elle ne doit pas aboutir, sauf circonstances particulières (manipulation d'argent, par exemple), à filmer les salariés sur leur poste de travail.

Bilan des contrôles fiscaux 2020

La direction générale des Finances publiques a publié son rapport d'activité pour 2020. Sans surprise, les indicateurs sont à la baisse. Ainsi, 17 483 contrôles fiscaux seulement se sont déroulés dans les locaux des entreprises en 2020, contre 35 545 en 2019. Et toutes procédures confondues, ce sont un peu plus de 272 000 contrôles qui ont été menés auprès des professionnels (374 000 en 2019). Au total, l'État a récupéré 7,8 Md€. Un montant inférieur à celui de 2019 (11 Md€) mais néanmoins équivalent à celui de 2018. À noter que 32 % des opérations de contrôle ont été ciblées grâce au data mining (22 % en 2019).

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 1er 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 a précisé qu'un bâtiment qui n'est pas affecté exclusivement à des activités tertiaires (commerce, hébergement-restauration, transports...) peut ouvrir droit, pour partie, au crédit d'impôt. Mais dans ce cas, seules les dépenses portant sur la partie du bâtiment hébergeant l'activité tertiaire sont éligibles.

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

EXEMPLE *Dans le cas d'un bâtiment utilisé par un boulanger pour la fabrication du pain et sa vente, seules les dépenses portant sur la partie hébergeant l'espace « vente » sont éligibles au crédit d'impôt.*

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 en lui donnant de la visibilité quant au soutien dont il peut bénéficier au titre de ses investissements, la récente loi « climat » est venue proroger ce dispositif jusqu'en 2030.

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

PRÉCISION *Pour être éligibles au suramortissement, 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 biocarburation gaz naturel/gazole ou le carburant B100.*

QUIZ DU MOIS

Pass sanitaire en entreprise

1 *Le pass sanitaire est obligatoire pour tous les salariés, quel que soit leur secteur d'activité.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

2 *Le pass sanitaire peut être présenté à l'employeur sous format papier ou numérique.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

3 *Il appartient aux employeurs concernés de vérifier que leurs salariés disposent d'un pass sanitaire.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

4 *Les salariés qui ne disposent pas de pass sanitaire voient leur contrat de travail suspendu.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

5 *Dans les établissements non soumis au pass sanitaire, l'employeur peut quand même l'imposer.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

6 *Le port du masque reste obligatoire dans les établissements concernés par le pass sanitaire.*

☐ **Vrai** ☐ **Faux**

Réponses

1 *Faux. Il concerne les seuls salariés exerçant notamment dans les lieux d'activités et de loisirs, dans les cafés, hôtels et restaurants ainsi que dans les discothèques, et dont l'activité se déroule dans les espaces accessibles au public et aux heures d'ouverture au public.*

2 *Vrai.*

3 *Vrai. À défaut, ils s'exposent notamment à la fermeture de leur établissement pendant une durée de 7 jours maximum.*

4 *Vrai.*

5 *Faux.*

6 *Faux. Sauf si l'employeur l'exige ou si le préfet du département concerné le rend obligatoire en raison des circonstances locales.*

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 1er 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.

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

EN PRATIQUE *Pour les mois de juillet et d'août 2021, la demande d'aide doit être déposée dans un délai de 45 jours après le versement de l'aide du fonds de solidarité au titre du mois d'août 2021.*

LE CHIFFRE

38€

Jusqu'au 28 février 2022, et dans les restaurants uniquement (donc pas dans les commerces) :
- la limite journalière de paiement en titres-restaurant s'élève à 38 € (contre 19 € en principe) ;
- les salariés peuvent les utiliser les dimanches et les jours fériés.

Ces assouplissements sont destinés à relancer l'activité dans la restauration et à permettre aux salariés d'utiliser le stock de titres-restaurant accumulé pendant la crise sanitaire liée au Covid-19.

Une aide pour les commerces multi-activités en zone rurale

Une aide spécifique a été mise en place pour les commerces multi-activités situés en zone rurale, qui ont été pénalisés par une fermeture partielle pendant la crise sanitaire, mais qui n'ont pas pu bénéficier du fonds de solidarité. Sont visés les commerces de détail (alimentation générale, supérettes et magasins multi-commerces, tabacs, boulangeries-pâtisseries) et les exploitations agricoles qui ont fait l'objet, pour au moins une de leurs activités secondaires, d'une interdiction d'accueil du public ininterrompue entre le 1er novembre 2020 et le 1er mai 2021 et qui ont subi une perte globale de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 10 % entre le 1er janvier et le 30 juin 2021. L'aide s'élève à 80 % de la perte de CA, dans la limite de 8 000 €.

Décret n° 2021-960 du 20 juillet 2021, JO du 21

EN PRATIQUE *Pour bénéficier de l'aide, la demande doit être effectuée sur le site internet dédié (https://les-aides.fr/commerces-multi-activites) au plus tard le 31 octobre 2021. Elle doit être accompagnée notamment d'une attestation du Cabinet.*

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 (voiture, tableau, bijoux...) ou d'une 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 évènements marquants (naissance, promotion, fiançailles...). 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 à l'appréciation du juge. Ainsi, il résulte d'une jurisprudence constante que le montant du présent d'usage ne doit pas excéder 2 % du patrimoine du donateur et 2,5 % de ses revenus annuels. Mais attention, ces limites ne sont qu'indicatives. L'appréciation des critères s'opérant au cas par cas.

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 30e 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.

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 construction, 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-

RESTER DANS LA LÉGALITÉ !

Si vous êtes libre de rédiger vos offres d'emploi comme vous l'entendez, 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.

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.

vacances ou bien encore des CESU (chèques emploi service universels).

Peaufiner ses entretiens de recrutement

Une fois votre offre d'emploi diffusée, vous pouvez recevoir un nombre important de candidatures. Il vous faut donc effectuer un tri, sélectionner plusieurs postulants et procéder à des entretiens de recrutement. Des entrevues 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.

Privilégier des questions auxquelles le candidat ne s'attend pas permet d'obtenir des réponses spontanées.

Éviter certains sujets

Lors de l'entretien, les questions liées à l'état de santé du candidat, à ses opinions politiques et religieuses ou encore à sa situation familiale sont à proscrire, compte tenu de leur nature discriminatoire.

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 pourtant vivement recommandée ! Et pour cause, c'est ce document qui 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 de travail ainsi conclu doit donc 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 et la durée de la période d'essai. Et sachez que ce contrat peut aussi contenir des clauses spécifiques qui vous permettent de préserver les intérêts de votre entreprise, comme une clause de non-concurrence ou une clause de mobilité géographique.

En revanche, s'agissant d'une embauche à durée déterminée, la rédaction d'un contrat de travail n'est pas optionnelle ! Ce contrat doit préciser, notamment, le motif pour lequel il a été conclu (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier...), sa date de début, sa date de fin (ou sa durée minimale), le poste de travail confié au salarié, la rémunération correspondante 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.

Et 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.

Les autres formalités liées à l'embauche

> Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf (ou de la MSA), en principe au plus tard au moment de l'entrée en fonction du salarié.

> Inscription du salarié sur le registre unique du personnel de l'entreprise (identité, emploi, type de contrat de travail conclu…).

> Visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude du salarié réalisés par votre service de santé au travail.

> Formation à la sécurité du salarié : conditions de circulation dans l'entreprise, exécution du travail, conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

> Documents à transmettre au salarié : régime de prévoyance complémentaire, livret d'épargne salariale, etc.

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1er 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-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.

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)

Septembre 2021	
Smic horaire	10,25 €
Minimum garanti	3,65 €

(1) Montants en vigueur au 1er janvier 2021.

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	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 %*			

* 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 %*			

* 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 %*		

* 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

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 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 leurs activités professionnelles et personnelles.
Une pratique qui 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 réalisée via cette machine, atteinte à la confidentialité des données, contamination du réseau par un malware via cette machine...).

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.

... Au COPE

Pour limiter ce risque, 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.

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 ?

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 ?

Malheureusement, les résidences secondaires ne sont pas concernées par cette réforme, quels que soient vos revenus. 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 » (THRS).

Mise à la retraite d'un salarié

L'un de mes salariés atteindra l'âge de 67 ans au mois de février 2022. Pourrai-je le mettre d'office à la retraite ?

Le Code du travail vous interdit de mettre à la retraite d'office un salarié qui n'a pas atteint l'âge de 70 ans. Entre 67 et 69 ans, la mise à la retraite est envisageable. Mais pour cela, il vous faudra d'abord demander par écrit à votre salarié s'il accepte de partir à la retraite. Une demande qui devra 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 suivante. Votre salarié aura alors un mois pour vous répondre. En cas de réponse négative ou d'absence de réponse, 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.

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