

# La lettre du **professionnel libéral**

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | PATRIMOINE

MARS 2022

**Du nouveau pour  
le crédit d'impôt  
emploi à domicile**

**Les barèmes  
kilométriques en  
hausse de 10 % !**

**Les rendements 2021  
des assurances-vie  
en euros**

**Comment  
bien rédiger  
un contrat  
de travail**



**GEODE**  
conseils

Expertise comptable  
Conseil  
Audit  
Commissariat aux comptes

ÉCHÉANCIER

## Mars 2022

### Délai variable

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

### 5 mars

- › Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 mars sur demande).

### 15 mars

- › Cabinets de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 2022.
- › Cabinets de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et cabinets d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de février 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2022.
- › Cabinets soumis à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre 2021 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Cabinets soumis à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

## Au menu de votre revue du mois de mars 2022...

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée aux professionnels libéraux.

Lancé à titre expérimental en 2020 dans le département du Nord et à Paris, le versement immédiat du crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile est progressivement généralisé à partir de 2022. Il permet de déduire en temps réel le crédit d'impôt du coût de l'emploi, gommant ainsi l'avance de trésorerie jusqu'à présent consentie par les contribuables. Découvrez en page 3 le calendrier de mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Autre actualité : si le pic de la 5<sup>e</sup> vague de Covid-19 est désormais derrière nous, l'épidémie n'est pas encore terminée et la vigilance reste de mise. Et, en tant qu'employeur, vous êtes toujours tenu de faire respecter les gestes barrières dans votre cabinet, sous peine d'une amende, comme nous vous le détaillons en page 4.

Enfin, notre dossier du mois est consacré à la rédaction des contrats de travail. Car si ce document n'est pas toujours obligatoire, il est fortement conseillé d'en établir un pour chacune de vos embauches. Un contrat qui vous permettra de fixer les termes de la relation avec votre futur salarié et ainsi de réduire les risques ultérieurs de contentieux. Tour d'horizon des clauses à ne pas omettre mais aussi de celles à ne surtout pas faire figurer dans un contrat de travail.

Excellente lecture !



Mis sous presse le 22 février 2022 • N° 353  
Dépôt légal février 2022 • Imprimerie MAOPRINT (87)  
Photo une : Contrastwerkstatt

# Crédit d'impôt emploi à domicile : un versement en temps réel !



## 6 000 €

Montant maximal annuel du crédit d'impôt emploi à domicile (sauf majorations).

## 4,85 Md€

Coût budgétaire annuel total du crédit d'impôt emploi à domicile en 2022.

## 400 000

Nombre d'employeurs utilisant le service Cesu+ au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les particuliers qui engagent des dépenses pour certains services rendus à leur domicile (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, entretien de la maison...) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Calculé à la suite de la déclaration des revenus, cet avantage fiscal est perçu avec un an de décalage. Concrètement, un acompte de 60 % est versé en janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle les dépenses ont été engagées, et le solde durant l'été de la même année, donc quelques mois plus tard.

### Un versement immédiat

Depuis janvier 2022, les particuliers employeurs peuvent opter pour le versement immédiat du crédit d'impôt s'ils ont recours à l'emploi direct d'un salarié (hors APA et PCH). Une option gratuite qui doit être activée par le contribuable depuis le service Cesu+ de l'Urssaf, auquel il aura préalablement adhéré en accord avec son salarié, et qui lui permettra de déduire le crédit

d'impôt du coût de l'emploi (salaire et cotisations).

### L'articulation avec l'acompte

L'activation du versement immédiat du crédit d'impôt ne remet pas en cause l'acompte de 60 % perçu en janvier 2022 dans la mesure où il ne concerne pas les mêmes dépenses. En effet, cet acompte correspond au crédit d'impôt lié aux dépenses engagées en 2021. Tandis que le versement immédiat du crédit d'impôt est déduit des dépenses engagées en 2022. En revanche, l'acompte de janvier 2023 tiendra compte de la déduction immédiate des sommes versées en 2022.

### Une application progressive

À partir d'avril 2022, le versement immédiat du crédit d'impôt sera ouvert aux particuliers employeurs faisant appel à un intermédiaire. Dans ce cas, il reviendra au prestataire, au mandataire ou à la plateforme qui choisit d'utiliser ce service de proposer son activation à ses clients. Il faudra attendre 2023 pour un déploiement aux activités d'assistance aux personnes âgées et aux personnes handicapées, et 2024 pour la garde d'enfants à domicile.

### Et la garde d'enfants hors du domicile ?

À partir de 2024, le crédit d'impôt pour frais de garde hors du domicile des enfants de moins de 6 ans sera, lui aussi, éligible au dispositif de versement immédiat.

# Nouvel assouplissement des règles de réunion pour les organes collégiaux de société

Dans la mesure où l'épidémie de Covid-19 perdure, les pouvoirs publics ont décidé, une nouvelle fois, d'assouplir provisoirement les règles relatives à la tenue des réunions des organes d'administration, de surveillance et de direction (conseils d'administration, conseils de surveillance, directoires...) des sociétés civiles et commerciales. Ainsi, du 23 janvier au 31 juillet

2022, les réunions de ces organes collégiaux peuvent se tenir par conférence téléphonique ou par visioconférence, sans qu'une clause des statuts ait à le prévoir ou puisse s'y opposer, et quel que soit l'objet de la décision sur laquelle l'organe considéré est appelé à statuer.

En outre, leurs décisions peuvent être prises par voie de consultation écrite sans

que, là aussi, une clause des statuts soit nécessaire ou puisse s'y opposer.

Art. 13, loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022, JO du 23

**À NOTER** S'agissant des assemblées générales, il est prévu qu'une ordonnance, à paraître d'ici le 22 avril prochain, fixe les conditions dérogatoires dans lesquelles elles pourront se tenir et délibérer pendant cette période. À suivre...

## LE CHIFFRE

# 1 %

En raison de l'inflation constatée au 2<sup>nd</sup> semestre 2021, le taux du livret A a été porté de 0,5 % à 1 % le 1<sup>er</sup> février dernier.

L'augmentation du taux du livret A a entraîné celle du taux du livret de développement durable et solidaire (LDDS), qui est également passé de 0,5 à 1 %, et celle du taux du livret d'épargne populaire (LEP), porté de 1 à 2,2 %. Le taux du compte d'épargne logement (CEL) reste, quant à lui, fixé à 0,75 %.

## Gestes barrières : une amende est encourue !

Les cabinets dans lesquels l'inspection du travail constate une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition au Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention (non-respect des règles relatives à la distanciation physique, à l'aération-ventilation des locaux, au nettoyage et à la désinfection réguliers, au port du masque dans les lieux collectifs clos...) risquent une amende de 500 € par salarié concerné (50 000 € maximum

par cabinet). Cette amende pourra être infligée par la Dreets, mais seulement après une mise en demeure restée infructueuse de remédier à la situation dangereuse.

Art. 2, loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022, JO du 23



**PRÉCISION** Cette procédure vise les mises en demeure notifiées aux cabinets depuis le 24 janvier 2022, même si le constat de l'inspection du travail est antérieur à cette date. Elle s'appliquera jusqu'à une date fixée par décret (au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022).

CLIN D'ŒIL

## RESTAURATION DES SALARIÉS

Lorsque l'emplacement habituellement dédié à la restauration dans le cabinet ne permet pas de respecter les fameux gestes barrières (une distance d'au moins 2 mètres entre chaque personne, notamment), les employeurs peuvent autoriser leurs salariés à prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail (dans leur bureau, par exemple). Cette tolérance s'applique jusqu'au 30 avril 2022.



## Cotisation maladie Alsace-Moselle

Depuis 2018, la cotisation sociale d'assurance maladie prélevée sur les salaires est uniquement mise à la charge des employeurs.

Une exception cependant : les salariés travaillant dans les cabinets situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle sont redevables d'une cotisation maladie auprès du régime local d'Assurance maladie d'Alsace-Moselle.

Le taux de cette cotisation est actuellement fixé à 1,50 %. Le conseil d'administration du régime local a décidé de l'abaisser à 1,30 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Une mesure qui représente, pour les cotisants, une économie de 64 M€ par an.

## Contrôle fiscal et défaut de remise d'une comptabilité informatisée

Les cabinets qui tiennent une comptabilité informatisée et qui font l'objet d'une vérification (ou d'un examen) de comptabilité doivent remettre à l'administration fiscale une copie des fichiers des écritures comptables (FEC), sous forme dématérialisée, dès le début des opérations de contrôle. Le défaut de présentation du FEC ou la remise de fichiers non conformes aux normes requises pouvant être sanctionnés par une amende de 5 000 € ou, en cas de rectification, par une majoration de 10 % des droits mis à la charge du cabinet si ce montant est supérieur à 5 000 €.

Précision du fisc, cette amende est applicable une seule fois par contrôle, quel que soit le nombre d'exercices contrôlés, et non pour chaque exercice dont la copie du FEC n'est pas conforme ou n'a pas été remise au vérificateur.

BOI-CF-IOR-60-40-10 du 15 décembre 2021, n° 290

**EN PRATIQUE** Lorsque le montant des droits rappelés sur l'ensemble de la période en litige est supérieur à 50 000 €, l'amende est alors égale à 10 % de ces droits. Si ce montant est inférieur à 50 000 €, l'amende s'élève à 5 000 €. En l'absence de redressement, l'amende est également fixée à 5 000 €.

**ORTHOPTISTES****Détection du Covid-19**

Un arrêté publié en début d'année permet aux orthoptistes d'effectuer des prélèvements de détection du Covid-19, sous la responsabilité d'un professionnel de santé autorisé (médecin, chirurgien-dentiste, sage-femme, infirmier...). À ce titre, un barème de rémunération a été instauré : 120 € par demi-journée de 4 h (164 € le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés). En cas d'intervention inférieure à 4 h, le forfait est égal à 30 € par heure (41 € le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés).

Arrêté du 20 janvier 2022, JO du 21

**TOUTES PROFESSIONS****Retraite complémentaire et invalidité-décès**

Les montants 2022 des cotisations de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des professionnels libéraux ont été fixés par les sections professionnelles de la CNAVPL.

Retraite complémentaire *	
Section professionnelle	Cotisation annuelle 2022
Experts-comptables et commissaires aux comptes - Classe A	670 €
Notaires - Section B, classe 1 - Section C : taux de cotisation de 4,1 %	2 420 €
Officiers ministériels, officiers publics et compagnies judiciaires - Taux de la cotisation proportionnelle : 12,5 % - Plafond de l'assiette : 329 088 €	
Médecins - Taux de la cotisation proportionnelle : 10 % - Plafond de l'assiette : 143 976 €	
Chirurgiens-dentistes et sages-femmes - Cotisation forfaitaire - Taux de la cotisation proportionnelle : 10,65 % - Limites de l'assiette de la cotisation proportionnelle : seuil de 34 966 € et plafond de 205 680 €	2 769 €
Architectes, ingénieurs, géomètres-experts, psychologues, ostéopathes, diététiciens, etc. - Classe A	1 527 €
Auxiliaires médicaux - Cotisation forfaitaire - Taux de la cotisation proportionnelle : 3 % - Limites de l'assiette de la cotisation proportionnelle : seuil de 25 246 € et plafond de 193 913 €	1 840 €
Agents généraux d'assurance - Taux de 7,66 % sur les commissions et rémunérations brutes - Limite de l'assiette : plafond de 531 391 €	
Pharmaciens (classe 3 à classe 13) - Classe 3 - Classe 13	8 624 € 20 944 €
Vétérinaires - Classe A	6 044,88 €

\* sous réserve de confirmation par décret.

Invalidité-décès *	
Section professionnelle	Cotisation annuelle 2022
Experts-comptables et commissaires aux comptes - Classe 1	288 €
Notaires - Notaire en activité - Nouveau notaire (3 premières années)	1 031 € 515,50 €
Officiers ministériels, officiers publics et compagnies judiciaires - Classe A	350 €
Médecins - Classe A	631 €
Chirurgiens-dentistes - Au titre de l'incapacité permanente et décès - Au titre de l'incapacité professionnelle temporaire	790 € 370 €
Sages-femmes - Cotisation forfaitaire	260 €
Architectes, ingénieurs, géomètres-experts, psychologues, ostéopathes, diététiciens, etc. Classe A (classe de référence)	76 €
Auxiliaires médicaux - Cotisation forfaitaire	776 €
Agents généraux d'assurance - Taux de 0,7 % sur les commissions et rémunérations brutes - Limite de l'assiette : plafond de 531 391 €	
Pharmaciens - Cotisation forfaitaire	618 €
Vétérinaires - 1 <sup>re</sup> classe (obligatoire)	390 €

**NOTAIRES**

## Taux de la cotisation garantie collective pour 2022

Outre la souscription d'une assurance responsabilité civile professionnelle, les notaires sont tenus de participer à un système de garantie collective. Cette dernière ayant vocation à intervenir lorsque l'assurance responsabilité civile professionnelle ne joue pas, la couverture financière du dommage causé à un client étant alors prise en charge par la profession. Et le financement de cette garantie collective est assuré par le versement d'une cotisation.



Pour 2022, le taux de la cotisation due par les notaires au titre de la garantie collective est fixé à 0,25 % de la moyenne des produits totaux réalisés au cours des années 2019 et 2020. Il demeure donc inchangé par rapport à celui fixé pour les années précédentes. Sachant qu'une décote est appliquée aux notaires dont la moyenne des produits totaux des années 2019 et 2020 est inférieure à un certain montant.

Arrêté du 17 janvier 2022, JO du 20

**GREFFIERS DE TRIBUNAL DE COMMERCE**

## Suppression d'un office

Un greffier de tribunal de commerce, titulaire d'un office dans le ressort d'une juridiction par la suite supprimée, avait perçu une indemnité au titre de cette suppression. Le ressort du tribunal supprimé avait été réparti entre ceux de deux autres tribunaux de commerce et le paiement de l'indemnité avait été pris en charge par les greffiers de ces tribunaux. Une indemnité pour laquelle



l'intéressé entendait bénéficier de l'exonération fiscale prévue pour les transmissions de « petits » cabinets. Mais pour les juges, cette indemnité ne pouvait pas bénéficier de l'exonération précitée puisque l'office dont le greffier était

titulaire avait cessé d'exister avec la suppression du tribunal de commerce. L'indemnité perçue par ce dernier correspondait donc à l'indemnisation de la perte d'un élément d'actif, à savoir son droit de présentation d'un successeur, et non à un prix de cession.

Conseil d'État, 6 décembre 2021, n° 438617

**MASSEURS-  
KINÉSITHÉRAPEUTES  
Cotisation ordinaire**

Pour 2022, le montant de la cotisation ordinaire due par les masseurs-kinésithérapeutes auprès de l'ordre de la profession a été relevé. Il s'élève, ainsi, à 280 € pour les libéraux, pour ceux qui exercent sous un statut mixte (libéral et salarié) et pour les retraités libéraux actifs. Afin de faciliter le démarrage de leur activité, les professionnels diplômés en 2021 bénéficient d'une exonération de 50 % et ceux diplômés en 2022 d'une exonération totale. Cette exonération totale est aussi accordée aux professionnelles qui accouchent en 2022 pour compenser la perte de revenus liée à leur interruption d'activité.

[www.ordremk.fr](http://www.ordremk.fr)

## Barèmes kilométriques : en hausse de 10 % !

À titre exceptionnel, en raison de l'inflation, les barèmes d'évaluation forfaitaire des frais de véhicule sont revalorisés d'environ 10 % (cf. page 14). Ces barèmes sont normalement destinés aux salariés et aux dirigeants assimilés qui utilisent leur véhicule personnel pour exercer leur activité professionnelle et qui opte-



ront, dans la déclaration de leurs revenus de 2021 (à souscrire au printemps 2022), pour la déduction de leurs frais réels.

Ils peuvent aussi être utilisés par les professionnels libéraux relevant de la déclaration contrôlée pour évaluer leurs frais de déplacements professionnels au titre des véhicules dont ils sont propriétaires et de ceux pris en location ou en crédit-bail, dès lors que les dépenses ou les loyers correspondants ne sont pas comptabilisés en charges.

Enfin, les employeurs peuvent également y recourir pour indemniser, en 2022, leurs salariés (et dirigeants assimilés) qui effectuent des déplacements professionnels avec leur propre véhicule.

Arrêté du 1<sup>er</sup> février 2022, JO du 13

### QUIZ DU MOIS

## Fiscalité des transmissions

**1** Toute transmission de biens ou d'argent doit être déclarée à l'administration fiscale.

Vrai  Faux

**2** Dans le cadre d'une donation, c'est le donateur qui est redevable des droits de donation.

Vrai  Faux

**3** En cas de décès, le conjoint survivant (marié ou pacsé) du défunt est exonéré de droits de succession sur les biens dont il hérite.

Vrai  Faux

**4** Il est possible, par le jeu des abattements existants, d'être totalement exonéré de droits de donation ou de succession.

Vrai  Faux

**5** Les abattements prévus en matière de droits de donation ou de succession peuvent être utilisés à chaque transmission.

Vrai  Faux

**6** Le barème fiscal des droits dus lors d'une succession ou d'une donation est forfaitaire.

Vrai  Faux

### Réponses

**1** Vrai. Sauf les présents d'usage, ces cadeaux d'une valeur modeste offerts lors d'un évènement particulier.

**2** Faux. En principe, c'est le donataire qui doit s'acquitter des droits de donation. Mais en pratique, il est fréquent que ce soit le donateur.

**3** Vrai.

**4** Vrai.

**5** Vrai. À condition toutefois que ces abattements ne soient pas épuisés. Si tel est le cas, un délai de 15 ans est nécessaire pour en bénéficier à nouveau.

**6** Faux. Il s'agit d'un barème progressif dont les tranches et les taux varient selon le lien de parenté entre le défunt et l'héritier ou entre le donateur et le donataire.

# Les rendements 2021 des assurances-vie en euros

Les rendements des fonds en euros sont en légère baisse.

Les performances 2021 des différents fonds en euros ont été dévoilées. Et force est de constater que malgré la crise sanitaire et les taux d'intérêts négatifs, ces fonds, sans faire de miracles, ont plutôt bien résisté. Ils devraient ainsi rapporter 1,1 % en moyenne. Un rendement faible mais qui correspond peu ou prou à celui servi en 2020 (1,3 %).

## Des bons et des mauvais élèves

Contre toute attente, certains assureurs et mutuelles ont réalisé de bonnes performances l'année dernière. C'est le cas de la MACSF qui a créé la surprise en servant un rendement de 2,10 %, soit 0,55 point de plus qu'en 2020. D'autres ont également obtenu de bons résultats, comme l'association d'épargnants Gaipare qui a assuré à ses adhérents un taux d'intérêt de 1,80 % (1,90 % en 2020). Quant aux contrats d'Asac-Fapès (1,80 %), d'Afer (1,70 %), de la MIF (1,70 %), de la GMF-MAAF (1,50 %) et de SMAvie (1,50 %), ils ont délivré des rendements stables entre 2020 et 2021.

En bas du classement, on trouve les contrats des réseaux bancaires : 0,95 % pour la Caisse d'épargne, 0,85 % pour la Banque postale, 0,75 % pour la Société générale et 0,65 % pour le Crédit agricole.



GÜNTER MENZL

Les rendements 2021 des principaux contrats d'assurance-vie en euros

Compagnie	Contrat	Taux de rendement	
		2021	2020
Abeille Assurances	Aviva Epargne Plurielle	0,90 %	1 %
Afer	Compte Afer	1,70 %	1,70 %
Agipi / Axa	Cler	1,10 %	1,30 %
Ag2r La Mondiale	Vivépargne 2	0,76 %	1 %
Allianz Vie	Gaipare	1,80 %	1,90 %
Asac-Fapès	Épargne retraite 2 et 2 plus	1,80 %	1,85 %
Axa	Figures Libres	0,90 %	1,20 %
BforBank	BforBank Vie	1,35 %	1,35 %
BNP Paribas Cardif	Multiplacements 2 / Hello Bank	1,10 %	1 à 1,20 %
Boursorama.com	Boursorama Vie	1,35 %	1,43 %
BPCE Vie	Horizéo	0,75 à 1,10 %	0,80 à 1,15 %
Caisse d'épargne / Écureuil vie	Nuances privilège	0,95 %	0,95 %
CNP / La Banque postale	Cachemire 2	0,85 %	0,95 %
Crédit agricole / Predica	Predissime 9 Série 2	0,65 %	0,65 %
Generali Vie	Xaélidia	0,70 à 1,50 %	0,80 %
GMF Vie	Multéo	1,50 %	1,65 %
LCL	LCL Vie	1,05 %	1,05 %
Linxea	Linxea Zen	0,86 %	0,85 %
Le Conservateur	Helios Sélection	1,10 à 2,60 %	1,30 %
MAAF VIE	Winalto	1,50 %	1,65 %
MACIF	Mult vie	1,25 %	1,50 %
MACSF	RES Multisupport	2,10 %	1,55 %
MIF (Mutuelle d'Ivry-La Fraternelle)	Compte épargne libre avenir	1,70 %	1,70 %
MMA Vie	Multisupports	1,20 %	1,35 %
Monabanq	Monabanq Vie (fonds eurossima)	0,75 %	0,90 %
Mutavie	ActiPlus	1,65 %	1,85 %
Pamasse Maif	Assurance-vie responsable et solidaire	0,90 %	1 %
SMAvie BTP (pro BTP Finance)	Batitraitée multicompte	1,50 %	1,10 %
Société générale / Sogecap	Séquoia	0,75 à 1,84 %	0,75 à 1,20 %
Sprica	NetLife 2	1,65 %	1,65 %
Suravenir	Fortuneo (fonds rendement)	1,30 %	1,30 %
Swiss Life	Liberté	0,80 %	0,80 à 2,70 %
UAF Life Patrimoine	Arborescence Opportunités	1,30 à 2,70 %	1,30 %

# 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.



CONTRASTWERKSTAT

**S**i 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 cabinet.

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 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 dans le cadre d'un emploi 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, 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.

### Besoin d'aide ?

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 votre conseil habituel 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 3<sup>e</sup> 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, téléphone...) 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

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

modifier (en cas de déménagement du cabinet, 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).

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 (congrés payés, arrêt de travail, congé de maternité...), accroissement temporaire d'activité, contrat saisonnier, contrat d'usage... ;
- 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 du cabinet, 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 cabinet (éviter un détournement de clientèle, protéger un savoir-faire spécifique, prévenir la divulgation de secrets de fabrication, 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 du cabinet.

### 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 ?



Population active...

25,78  
millions



...dont salariés du privé

19,93  
millions



Industrie

3,07  
millions



Commerce de détail

1,86  
million



Construction

1,49  
million



Restauration

892 500



Agriculture

307 800



Hébergement

255 300

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2022			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	-
<b>CSG déductible</b>	(3)	6,80 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- 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
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	-	0,30 % (7)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	-	4,05 %
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	-	0,15 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- 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 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	-	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité (10)</b>	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 (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 2021*			
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 0,502 €	1 007 € + (d x 0,3)	d x 0,35 €
4 CV	d x 0,575 €	1 262 € + (d x 0,323)	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,603 €	1 320 € + (d x 0,339)	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,631 €	1 382 € + (d x 0,355)	d x 0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2021.  
\* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

La lettre du professionnel libéral 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 LOUJETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURIEU / 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 : 1152-9326

Smic et minimum garanti (1)	
Février 2022	
Smic horaire	10,57 €
Minimum garanti	3,76 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> 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	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> 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	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> 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	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> 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.

# Les NFT revisitent la propriété numérique

De plus en plus utilisés dans le monde de l'art et des jeux vidéo, les NFT permettent de certifier l'authenticité et le caractère unique d'une création numérique.

Selon un récent sondage de l'Ifop, 75 % des Français n'ont jamais entendu parler des NFT. Une bonne raison de présenter cet outil qui révolutionne le marché de l'art numérique.

## Qu'appelle-t-on les NFT ?

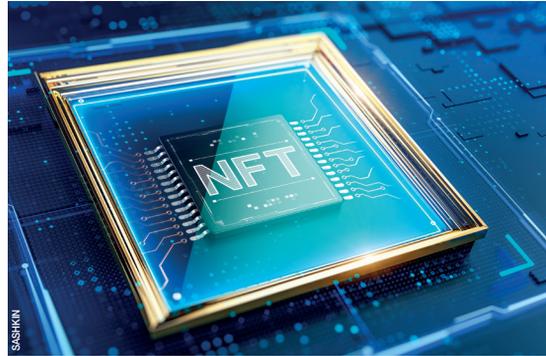
Les NFT (*Non-Fungible Tokens* ou jetons non fongibles) sont des certificats qui garantissent le caractère authentique et unique d'un fichier numérique. Il peut s'agir d'un fichier sonore ou d'une image fixe ou animée. Ces jetons, comme les cryptomonnaies, sont inscrits sur un réseau sécurisé (blockchain) qui assure leur immutabilité et leur traçabilité en cas de vente.

## Qui les utilise ?

Pour le moment, c'est surtout le marché de l'art qui s'est emparé des NFT. Les créateurs trouvent dans cet outil la possibilité de donner un caractère unique à une information numérique par essence reproductible à l'infini. Concrètement, le NFT vient certifier le fichier natif d'une création numérique. Son caractère unique fait alors que sa valeur dépasse largement celle de ses reproductions. On parle d'art crypto. Ainsi, par exemple, en janvier 2022, le footballeur Neymar s'est offert les NFT de deux images de la série des singes blasés (Bored Ape Yacht Club) pour la somme de 1,1 M\$.

## Et à part le marché de l'art ?

Les NFT peuvent également intéresser les collectionneurs. Julian Lennon, le fils du leader des Beatles, a ainsi vendu aux enchères plus de 22 000 \$, le 7 février dernier, le NFT associé à la photo qu'il a prise de la guitare que son père lui avait offerte. Le monde des jeux vidéo est aussi



associé aux NFT. Ils sont utilisés pour authentifier des personnages uniques (combattants, joueurs de foot...) ou certaines de leurs options (habits, pouvoirs...).

## Comment créer un NFT ?

Pour créer un NFT, il faut se connecter sur une plate-forme spécialisée (OpenSea, Rarible, Mintable...) et y inscrire son fichier numérique. Il faut ensuite rédiger les clauses de cession (*smart contract*) qui prévoient les droits que l'acheteur détiendra sur le fichier, mais aussi disposer d'un compte sur la blockchain de cryptomonnaie liée à la plate-forme (l'Ethereum pour OpenSea, par exemple). Une fois créé, le NFT sera vendu aux enchères en ligne. Et des frais seront prélevés par la plate-forme.

## Un choc des générations

Selon le sondage réalisé par l'Ifop pour Cointribune.com en janvier 2022, plus de la moitié des 18-24 ans connaissent les NFT, contre à peine 20 % des plus de 35 ans...

## **Recours hiérarchique lors d'une vérification de comptabilité**

**Mon cabinet fait actuellement l'objet d'une vérification de comptabilité. Puis-je saisir le supérieur hiérarchique du vérificateur ?**

*Si vous rencontrez des difficultés lors des opérations de contrôle, vous pouvez effectivement vous adresser au supérieur hiérarchique du vérificateur, puis, le cas échéant, à l'interlocuteur départemental ou régional, même si ce contrôle aboutit à la mise en œuvre d'une procédure d'imposition d'office. Dans ce dernier cas, vous pouvez exercer le recours hiérarchique jusqu'à l'envoi des bases d'imposition d'office.*

## **Dépôt des dossiers Loc'Avantages**

**Je suis propriétaire d'un appartement que je souhaite louer sous le nouveau dispositif Loc'Avantages. Comment dois-je m'y prendre pour bénéficier de ce dispositif ?**

*Après avoir signé une convention avec l'Agence nationale de l'habitat (Anah), vous pourrez bénéficier de Loc'Avantages pour les baux prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. En pratique, vous devrez déposer votre dossier complet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 directement sur le site internet de l'Anah ([www.anah.fr](http://www.anah.fr)). Étant précisé que la réduction d'impôt attachée à ce dispositif sera calculée de façon rétroactive, à compter de la date de prise d'effet du bail.*

## **Rupture d'une période d'essai**

**Je souhaite rompre la période d'essai d'un salarié recruté il y a plus d'un mois et demi. Je sais que je dois l'en avertir à l'avance. Mais qu'en est-il exactement ?**

*Vous devez respecter un « délai de prévenance » d'une durée de 2 semaines pour un salarié présent dans le cabinet depuis plus d'un mois. À défaut, c'est-à-dire si ce délai de 2 semaines prend fin après la date d'expiration de la période d'essai du salarié, vous devrez lui payer les salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant l'intégralité de ce délai. Mais attention, votre salarié ne doit surtout pas venir travailler dans votre cabinet après le dernier jour de sa période d'essai ! Car la rupture de son contrat de travail après cette date nécessiterait alors un licenciement, une rupture conventionnelle ou une démission.*



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](http://www.geodeconseils.com)

