

La lettre du **professionnel libéral**

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | PATRIMOINE

OCTOBRE 2021

**Comment corriger
sa déclaration de
revenus 2020**

**Présents d'usage :
quelles limites ?**

**Gare à l'utilisation
d'ordinateurs
personnels
au bureau !**

**Comment réussir
vos recrutements ?**



GEODE
conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

ÉCHÉANCIER

Octobre 2021

Délai variable

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

15 octobre

- › Cabinets 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 3^e trimestre 2021.
- › 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 septembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2021.
- › Cabinets soumis à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 juin 2021 : téléversement 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

- › Cabinets soumis 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).

Au menu de votre revue du mois d'octobre 2021...

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

Suite à la réception de votre avis d'imposition au cours de l'été, vous avez peut-être détecté une erreur dans votre déclaration de revenus. Sachez que cette erreur est encore rectifiable soit en ligne, soit par le biais d'une réclamation. Une correction qui vous permet, si elle est faite spontanément, de réduire de moitié l'éventuel intérêt de retard ! Explications ci-contre.

L'actualité du mois, c'est aussi la revalorisation de 2,2 % du montant du Smic depuis le 1^{er} octobre 2021 en raison de l'inflation et le maintien jusqu'au 28 février 2022 de la limite dérogatoire de paiement en titres-restaurant, comme nous vous le détaillons en pages 4 et 5.

Avec la reprise économique, il est possible que vous souhaitiez attirer de nouveaux talents dans votre cabinet. Un projet délicat à mettre en œuvre lorsque les candidats se font rares... Alors, comment être attractif ? Quelle stratégie de recrutement mettre en place ? Éléments de réponse dans notre dossier du mois.

Enfin, phénomène grandissant dans les entreprises et les cabinets du fait du développement du télétravail, l'utilisation du matériel informatique personnel à des fins professionnelles doit s'inscrire dans un cadre sécurisé. Aperçu, en page 15, des solutions qui s'offrent à vous pour mettre à l'abri les données de votre cabinet.

Excellente lecture !



Mis sous presse le 23 septembre 2021 • N° 348
Dépôt légal septembre 2021 • Imprimerie MAQPRINT (87)
Photo une : Mavaimages

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'impo-

sition 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.



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 € par an.

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



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.

Crédit d'impôt rénovation énergétique des locaux

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

À ce titre, l'administration fiscale a souligné qu'une structure qui exerce exclusivement une activité civile ne peut pas bénéficier du crédit d'impôt. Tel est le cas, par exemple, d'une société civile immobilière (SCI) de location nue de locaux.

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

À NOTER Sont considérées comme des activités tertiaires par le fisc le commerce, les transports, les activités financières, les services rendus aux entreprises ou aux particuliers, l'hébergement-restauration, l'information-communication, la santé humaine ou encore l'administration.

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 à leur poste de travail.



Hausse du Smic au 1^{er} octobre

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

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

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

Retrait d'un associé d'une société civile professionnelle

Même si une personne qui se retire d'une société civile professionnelle (SCP) perd sa qualité d'associé, elle reste en droit, jusqu'au remboursement intégral de la valeur de ses parts sociales, de demander l'annulation d'une assemblée générale tenue postérieurement à son retrait. C'est ce que les juges ont décidé dans l'affaire récente suivante. Les statuts d'une SCP de masseurs-kinésithérapeutes prévoyaient, conformément à la réglementation applicable à cette profession, qu'un associé perdrait les droits attachés à sa qualité d'associé dès son retrait de la société. Or, quelque temps après s'être retiré de la société, un associé avait demandé en justice l'annulation de l'assemblée – qui avait eu lieu postérieurement – ayant arrêté les comptes de la SCP, car il estimait que ses droits patrimoniaux tels qu'ils résultaient des statuts n'avaient pas été respectés. La question s'était alors posée de savoir s'il avait le droit d'intenter une telle action.

Les juges ont répondu par l'affirmative. Pour eux, même si cet associé avait perdu la qualité d'associé dès son retrait, il restait propriétaire de ses parts sociales jusqu'à leur remboursement intégral. Il était donc en droit, en tant que créancier de la société, d'agir en annulation d'une assemblée tenue postérieurement.

Cassation commerciale, 7 juillet 2021, n° 19-20673

AVOCATS**Accès à la plate-forme TIG 360°**

Depuis le 4 octobre dernier, les avocats peuvent accéder à la plate-forme TIG 360°.

Lancée en 2019, cette plate-forme numérique vise à promouvoir le prononcé de la peine de travail d'intérêt général, alternative à la prison. Concrètement, elle recense un grand nombre de postes actifs de travail d'intérêt général (TIG), en l'occurrence environ 21 000 à fin août dernier.

Ainsi, les avocats ont désormais la possibilité de connaître les postes de TIG disponibles et adaptés à leurs clients, ce qui est de nature à faciliter leurs plaidoiries en faveur du TIG en leur permettant de faire des propositions concrètes au juge.

Communiqué du ministère de la Justice
du 31 août 2021

MASSEURS-KINÉSITHÉRAPEUTES**L'accès aux soins de kinésithérapie en France**

La Fédération française de masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR) a publié cet été une étude sur l'accès aux soins en kinésithérapie en France. Son but : évaluer l'adéquation entre l'offre et le besoin sur les territoires. Selon cette étude, l'offre de soins est soumise à de fortes tensions. Seuls 32 % des professionnels sont en effet en capacité de donner un rendez-vous rapidement pour une urgence ou une maladie chronique. Et ce, dans un délai moyen de 3 jours pour un soin rapide et de 10 jours pour un soin chronique.

Pour remédier à cette situation, la FFMKR préconise notamment d'autoriser l'accès direct des patients au kinésithérapeute pour lui permettre de hiérarchiser la priorité des prises en charge, de supprimer la prescription quantitative afin de laisser le kinésithérapeute déterminer le nombre de séances nécessaires et de lui permettre de prescrire l'activité physique adaptée (APA).



R. WASET

BIOLOGISTES MÉDICAUX**La baisse des effectifs s'accroît fortement !**

Selon les dernières données démographiques annuelles de la profession pharmaceutique publiées par l'Ordre national des pharmaciens, la baisse du nombre de biologistes médicaux (section G) s'est accentuée fortement : -1,8 % en 2020 par rapport à 2019 et -13 % sur 10 ans, passant de quelque 8 000 praticiens en 2009 à seulement 6 851 en 2020.

Cette diminution inquiète la profession qui juge que ces mauvais chiffres sont liés au contingentement des postes attribués au concours de

l'internat. En effet, 175 places étaient ouvertes en 2020 pour l'internat de biologie médicale et 818 internes seulement ont été formés depuis 2016. Pour la profession, il faudrait au moins 100 postes de pharmaciens biologistes supplémentaires au concours de l'internat.

À noter que la couverture nationale reste préservée. La majeure partie de la population française est située à moins de 30 minutes en voiture d'un laboratoire, avec une moyenne de 7,3 sites pour 100 000 habitants.

NOTAIRES

Autorisation de création de nouveaux offices

Conformément à la recommandation émise par l'Autorité de la concurrence en avril dernier, les pouvoirs publics ont autorisé l'installation de 250 nouveaux notaires dans les 2 prochaines années. Ces notaires pourront s'implanter dans 293 zones d'installation qui viennent d'être définies par un arrêté conjoint du ministre de la Justice et du ministre de l'Économie. Plus précisément, ces zones se répartissent en 112 zones dites « d'installa-



TEDDY HENRI

tion libre » et 181 zones dites « d'installation contrôlée ». Pour chacune des 112 zones d'installation libre, l'arrêté fixe des recommandations sur le nombre de créations d'offices ainsi qu'un objectif de nomination de notaires titulaires ou associés de façon « à assurer un rythme d'installation compatible avec une augmentation progressive du nombre de professionnels ».

Arrêté du 11 août 2021, JO du 27

INFIRMIERS

Certification périodique

Une obligation de formation tout au long de la vie du professionnel de santé avait été préconisée par un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Le gouvernement a décidé de la mettre en place, notamment pour les infirmiers, à compter du 1^{er} janvier 2023. Elle devrait permettre de garantir le maintien des compétences, la qualité des pratiques professionnelles ainsi



RAWPIXEL.COM

que l'actualisation et le niveau des connaissances des infirmiers. Concrètement, le praticien devra réaliser, pendant une période de 6 ans, un programme minimal d'actions pour se former mais aussi pour prendre en compte sa

santé personnelle. Un Conseil national de la certification périodique sera chargé de garantir la mise en œuvre de la certification sur tout le territoire national, de fixer les orientations scientifiques de la certification et de garantir l'indépendance et la qualité de la formation.

Ordonnance n° 2021-961 du 19 juillet 2021, JO du 21

ARCHITECTES

Autorisations d'urbanisme

Le Code des relations entre le public et l'administration permet aux usagers de saisir l'administration par voie électronique. Aussi, à compter de 2022, toutes les communes de plus de 3 500 habitants devront être dotées d'une « télé-procédure spécifique pour recevoir et instruire sous forme dématérialisée les demandes d'autorisation d'urbanisme ». C'est dans ce contexte qu'un récent décret présente le type de dispositif technique que ces communes doivent adopter et revient sur la sécurisation des échanges mis en œuvre avec l'administré (conditions de délivrance de l'accusé de réception, numéro d'enregistrement...).

Décret n° 2021-981 du 23 juillet 2021, JO du 25

Liquidation d'une SCP : quand la déclaration de résultats doit-elle être déposée ?

Les revenus des professionnels libéraux relevant des bénéfices non commerciaux (BNC) sont, en principe, déterminés par la différence entre les recettes encaissées et les dépenses payées dans l'année civile (comptabilité de caisse). Cependant, en cas de cessation d'exercice, les bénéfices doivent être immédiatement taxés. À ce titre, une déclaration de résultats doit alors être établie à partir des créances acquises et des dépenses engagées (comptabilité d'engagement) et produite dans les 60 jours suivant la cessation effective de l'activité.

Et le Conseil d'État a précisé que la cessation d'exercice d'une société civile professionnelle (SCP) relevant des BNC, qui est en cours de liquidation suite à sa dissolution, intervient



seulement à la clôture de cette liquidation. La déclaration de résultats en créances-dettes ne doit donc être déposée qu'à compter de l'approbation des comptes définitifs du liquidateur, et non de la dissolution de la société.

Conseil d'État, 25 juin 2021, n° 440982

QUIZ DU MOIS

L'accident de trajet

1 Seuls les accidents survenant entre la résidence du salarié et son lieu de travail constituent des accidents de trajet.

☐ Vrai ☐ Faux

2 L'accident de trajet n'est pas reconnu lorsque le salarié a effectué un détour ou a interrompu son parcours.

☐ Vrai ☐ Faux

3 L'employeur doit déclarer les accidents de trajet de ses salariés à la caisse primaire d'assurance maladie.

☐ Vrai ☐ Faux

4 La journée de travail durant laquelle a eu lieu l'accident de trajet est entièrement rémunérée par l'employeur.

☐ Vrai ☐ Faux

5 Le salarié en arrêt de travail suite à un accident de trajet ne peut être licencié que pour faute grave ou lourde.

☐ Vrai ☐ Faux

6 Les accidents de trajet n'ont pas d'incidence sur le taux de la cotisation accidents du travail due par l'employeur.

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 Faux. Sont aussi visés ceux qui surviennent entre le lieu de travail et le lieu habituel de prise des repas du salarié.

2 Vrai. Sauf, notamment, si le détour ou l'interruption sont liés aux nécessités essentielles de la vie courante (achat de nourriture, soins médicaux...).

3 Vrai. La déclaration doit être effectuée dans les 48 heures à compter du jour où il en a connaissance.

4 Vrai.

5 Faux. Aucune protection du salarié contre le licenciement n'est prévue en cas d'accident de trajet.

6 Vrai.

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 événements 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 au 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 30^e anniversaire. Les juges ont relevé que les revenus nets imposables (166 220 francs par an) du mari lui permettaient de faire un tel cadeau, celui-ci ne revêtait 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'événement 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 la construction, la santé ou le transport. 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 cabinet 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 cabinet en matière de qualité de vie au travail, comme la possibilité de recourir au télétravail ou de disposer d'horaires flexibles.

Soigner la politique salariale du cabinet

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 restaurant 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 cabinet (bénéfice net comptable, par exemple) et donc de les récompenser des efforts fournis tout au long de l'année.

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

Pensez-y !

15 000€

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

4 000€

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

RESTER DANS LA LÉGALITÉ !

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



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.

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 le cabinet 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 du cabinet, 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

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

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 du cabinet.

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 ainsi que 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 cabinet, 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 votre conseil habituel 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, en principe au plus tard au moment de l'entrée en fonction du salarié.



> Inscription du salarié

sur le registre unique du personnel du cabinet (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 le cabinet, 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.

ADOBE STOCK

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2021			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	–
CSG déductible	(3)	6,80 %	–
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	– (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	–	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	–	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	–	8 %
Versement mobilité (10)	totalité	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (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.

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 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 GUENEGO / 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⁾	
Octobre 2021	
Smic horaire	10,48 €
Minimum garanti	3,73 €*

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

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

(1) Pour un exercice de 12 mois.

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

* Variation annuelle.

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

* Variation annuelle.

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

* Variation annuelle.

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 du cabinet. 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 ou le cabinet 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...).

...au COPE

Pour limiter ce risque, le cabinet 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 du cabinet 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 le cabinet et que son usage est un minimum encadré.

Quelques règles sur le BYOD

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



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

