

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**JANVIER
2022 N° 661**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 9

Prolongation des aides pour les contrats en alternance

Contrat à temps partiel : il faut repartir la durée de travail de votre salarié !

Congé de présence parentale : de nouvelles dispositions pour l'améliorer

Le délai de carence pour des CDD successifs



FISCALITÉ

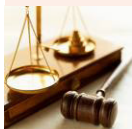
Pages 10 à 13

Connaissez-vous l'examen de conformité fiscale ?

CET 2021 : un dégrèvement pour ne pas trop payer !

Projet de loi de finances : la nouvelle version du dispositif « louer abordable »

Imposition internationale des entreprises : des avancées importantes



JURIDIQUE

Pages 14 et 17

L'aide « loyers » : un nouveau dispositif de soutien aux entreprises

Le bail commercial de courte durée

Extension de la garantie légale de conformité au numérique !

Vice de construction apparu en cours de bail : il faut en informer le bailleur !

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 661 Janvier 2022. Editions juridiques EQUINOX

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : EQUINOX

Dépôt légal : janvier 2022

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de décembre 2021 ou du 4^e trimestre 2021 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2021, du 4^e trimestre 2021, ou du mois de décembre 2021.

Sociétés propriétaires ou utilisatrices de voitures de tourisme : télédéclaration et télérèglement de la taxe sur les véhicules de société (TVS) due au titre de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

• 5 janvier 2022

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de décembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2021 versés au plus tard le 31 décembre 2021.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 janvier sur demande).

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 janvier sur demande).

• 13 janvier 2022

Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en décembre 2021.



• 15 janvier 2022

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e trimestre 2021.

Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de décembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2021.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de décembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2021.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2021 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 excédait 10 000 €, ou au cours du 4^e trimestre 2021 lorsque le total des sommes dues au titre de 2020 était compris entre 4 000 et 10 000 € (et télétransmission du relevé provisionnel n° 2501), ou au cours de l'année 2021 lorsque le total des sommes dues en 2020 était inférieur à 4 000 €, et télédéclaration de la régularisation des versements 2021 sur l'imprimé n° 2502 (tolérance jusqu'au 31 janvier).

• 31 janvier 2022

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2021 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

Titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés selon le régime de la déclaration contrôlée : option pour la détermination du résultat 2022 en fonction des créances acquises et des dépenses engagées.



MODALITÉS DE REMBOURSEMENT D'UN PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT

Il y a quelques mois, j'ai souscrit un prêt garanti par l'État (PGE). Ce prêt arrive bientôt à échéance d'un an. Devrai-je alors le rembourser intégralement ?

Non. À la date anniversaire de votre PGE, vous aurez le choix entre le rembourser en totalité ou bien l'amortir sur une durée de 1 à 5 ans. Vous pourrez aussi n'en rembourser qu'une partie et étaler le remboursement du solde sur 1 à 5 ans.

Autre possibilité : demander à votre banque de différer d'un an supplémentaire le moment où vous devrez commencer à rembourser le prêt. Mais attention, dans ce cas, le remboursement ne pourra ensuite être étalé que sur 4 ans maximum car la durée maximale d'un PGE est de 6 ans. Vous devrez donc vous acquitter chaque mois d'un montant plus élevé pour rembourser votre prêt.

PASS SANITAIRE ET REMBOURSEMENT DES TESTS DE DÉPISTAGE

Mes salariés sont soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire. Or ceux d'entre eux qui ne sont pas vaccinés me demandent le remboursement de leurs tests de dépistage du Covid-19. Dois-je accéder à cette demande ?

Depuis le 15 octobre 2021, ces tests ne sont, en effet, plus pris en charge par la Sécurité sociale (sauf pour les salariés mineurs). Leur coût s'élevant, selon l'Assurance maladie, à 43,89 € pour un test RT-PCR (en laboratoire de biologie médicale) et à 6,01 € pour un test antigénique (plus le coût de l'acte de réalisation du test).

Le ministère du Travail a précisé que les employeurs de ces salariés ne sont pas tenus de prendre en charge les coûts de ces tests, ceux-ci ne constituant pas des frais professionnels. Mais si, malgré tout, vous choisissez de les rembourser, sachez que ces sommes sont assimilées à des avantages soumis à cotisations sociales !

CONSERVATION DU STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR DU CHEF D'EXPLOITATION AGRICOLE

Mon épouse participe à l'activité de mon exploitation agricole en qualité de conjoint collaborateur. Peut-elle conserver ce statut aussi longtemps qu'elle le souhaite ?

Actuellement, le statut de conjoint collaborateur n'est pas limité dans le temps. Mais ça devrait bientôt changer. En effet, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, le conjoint, le partenaire de pacs ou le concubin qui choisira le statut de collaborateur ne pourra pas conserver ce statut pendant plus de cinq ans.

Une fois ce délai dépassé, il devra donc choisir entre le statut de coexploitant, de salarié ou d'associé. Et attention, cette nouveauté concernera également les conjoints, les partenaires de pacs ou les concubins qui auront déjà la qualité de conjoint collaborateur au 1^{er} janvier 2022. L'objectif de cette mesure étant de permettre aux conjoints de chef d'exploitation agricole d'avoir une meilleure protection sociale.

VERSEMENT DU CRÉDIT D'IMPÔT EMPLOI À DOMICILE

Je me suis laissé dire que je n'aurais bientôt plus besoin d'attendre plusieurs mois avant de percevoir le crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à mon domicile. Est-ce exact ?

En effet, le versement immédiat du crédit d'impôt emploi à domicile devrait être progressivement généra-



lisé en fonction de la nature des activités (tâches ménagères, garde d'enfants...) et du mode de recours à l'emploi (emploi direct, intermédiation...).

Seraient d'abord concernés, à partir de janvier 2022, les particuliers employeurs au titre des activités de la vie quotidienne (ménage, aide aux devoirs des enfants...), hors garde d'enfant, qui utilisent le service « Cesu+ » et qui ne perçoivent pas d'aides sociales (APA, PCH). Viendraient ensuite, à partir d'avril 2022, pour ces mêmes activités, les usagers ayant recours soit à des mandataires qui permettent l'intermédiation entre particuliers-employeurs et salariés, soit à des prestataires qui se chargent de la fourniture de prestations de services.

Et il faudra attendre 2023 pour un déploiement aux activités d'assistance aux personnes âgées et aux personnes handicapées et 2024 pour la garde d'enfant.

ORGANISATION D'UN LOTO PAR UNE ASSOCIATION

Pour la première fois, nous organisons un loto afin de renflouer la trésorerie de notre association culturelle mise à mal par la crise sanitaire. Y a-t-il des règles à respecter concernant la nature et la valeur des lots que nous allons mettre en jeu ?

Oui ! Les lots que vous faites gagner aux participants doivent être des biens, des prestations de services ou des bons d'achat non remboursables (pas de sommes d'argent et, en principe, pas d'animaux vivants).

Par ailleurs, depuis le 6 novembre dernier, la valeur de chacun des lots mis en jeu n'est plus limitée. Elle était jusqu'alors fixée à 150 € maximum par lot.

RÉFORME DE L'ASSURANCE RÉCOLTE

Pouvez-vous me dire quel est l'état d'avancement du projet de réforme de l'assurance récolte qui avait été annoncé par le président de la République il y a quelques mois ?

Ce projet de loi a été présenté au Conseil des ministres le 1^{er} décembre dernier. Il devrait être discuté à l'Assemblée nationale à partir de la mi-janvier 2022, son entrée en vigueur étant espérée par le ministre de l'Agriculture au 1^{er} janvier 2023.

Rappelons qu'il a pour objet d'instaurer un système d'assurance qui puisse bénéficier au plus grand nombre d'agriculteurs, notamment en assurant son financement en partie par la solidarité nationale et en abaissant les seuils de perte (franchise restant à la charge des agriculteurs) et de déclenchement de l'indemnisation en cas de sinistre. À suivre..

TRANSFORMATION D'UNE ASSURANCE-VIE

Je suis titulaire d'un « vieux » contrat d'assurance-vie monosupport. Je souhaite le transformer en contrat multisupport. Vais-je perdre les avantages fiscaux qui y sont associés ?

Rassurez-vous ! En opérant ainsi, vous ne clôtuez pas votre assurance-vie actuelle pour en souscrire une nouvelle. Il s'agit d'une simple conversion. En effet, l'administration fiscale considère que votre nouveau contrat est aussi ancien que le contrat monosupport en euros que vous avez « abandonné ».

Sachez toutefois que pour pouvoir mettre en place un tel transfert, il est nécessaire de remplir trois conditions : le transfert doit être réalisé chez le même assureur, il doit porter sur la totalité des fonds présents sur le contrat et l'épargne doit être réinvestie en unités de compte pour au moins 20 %.

Prolongation des aides pour les contrats en alternance

Les aides financières accordées aux employeurs qui recrutent des salariés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022.

Depuis l'été 2020, le gouvernement octroie des aides financières exceptionnelles aux employeurs qui embauchent des jeunes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Des aides destinées à contrer la baisse des recrutements en alternance découlant de la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19.

Ces aides ne devaient s'appliquer que pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021. Bonne nouvelle, le gouvernement les prolonge de 6 mois : elles concernent donc les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus jusqu'au 30 juin 2022.

En pratique : l'employeur n'a aucune démarche particulière à effectuer pour demander ces aides. Il lui suffit de transmettre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation auprès de son opérateur de compétences (OPCO) dans les 5 jours ouvrables suivant le début de son exécution.

Quel contrat ?

Ouvrent droit à une aide financière :

- les contrats d'apprentissage conclus dans une entreprise de moins de 250 salariés afin de préparer un titre ou un diplôme allant d'un Bac+2 à un master (BTS, licence...);
- les contrats d'apprentissage conclus dans une entreprise d'au moins 250 salariés afin de préparer un titre ou un diplôme allant du CAP au master (Bac, BTS, licence...);
- les contrats de professionnalisation conclus avec un jeune de moins de 30 ans pour préparer

un titre ou un diplôme allant du CAP au master, pour obtenir une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ou bien pour acquérir des compétences définies par l'employeur, l'OPCO et le salarié.

À noter : les entreprises d'au moins 250 salariés ne bénéficient de ces aides que sous certaines conditions (avoir notamment entre 3 et 5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise).

Quel montant ?

Le montant maximal de l'aide s'élève à :

- 5 000 € pour le recrutement d'un salarié de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour celui d'un salarié majeur.

Cette aide, accordée uniquement pour la première année du contrat, est payée mensuellement à l'employeur. Ce dernier doit, chaque mois, transmettre les données pertinentes dans la DSN pour les contrats d'apprentissage ou, pour les contrats de professionnalisation, envoyer le bulletin de paie du salarié à l'Agence de services et de paiement.

À savoir : le gouvernement revalorise l'aide unique à l'apprentissage versée aux entreprises de moins de 250 salariés pour la première année d'un contrat destiné à préparer un diplôme équivalent au plus au baccalauréat. Ainsi, pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2022, cette aide, normalement fixée à 4 125 € maximum, s'élève au maximum à 5 000 € pour le recrutement d'un apprenti mineur et à 8 000 € pour celui d'un apprenti majeur.



Contrat à temps partiel : il faut répartir la durée de travail de votre salarié !

Le contrat de travail à temps partiel doit répartir la durée de travail du salarié entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sous peine d'être requalifié en contrat de travail à temps plein.

Pour être valable, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit mentionner, non seulement la durée de travail, mais aussi la répartition de celle-ci entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Et sur ce dernier point, il convient d'être précis **sous peine de voir le contrat de travail du salarié requalifié en contrat de travail à temps plein**, comme en témoigne une décision récente de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé, en qualité de rédacteur, via un contrat de travail à temps partiel. Ce contrat prévoyait une durée de travail égale à 86,67 h par mois, à effectuer selon les horaires suivants : de 8h30 à 12h30 ou de 14h à 18h, au choix du salarié.

Plus tard, après avoir été licencié, le salarié avait demandé en justice, notamment, la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein. Et pour cause, son contrat ne précisait pas la

répartition de sa durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Lyon n'avait pas fait droit à la demande du salarié. Selon elle, le contrat d'une durée mensuelle de travail de 86,67 h, correspondait à un temps de travail moyen de 20h par semaine, soit pour 4h par jour, nécessairement à une semaine de 5 jours ouvrés. De sorte que le contrat de travail faisait bien état d'une répartition de la durée de travail du salarié.

Mais ces arguments n'ont pas été pris en compte par la Cour de cassation qui, elle, a estimé que le contrat de travail ne fixait pas, comme l'exige le Code du travail, une répartition de la durée de travail du salarié entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Aussi, l'affaire sera de nouveau examinée par les juges d'appel. Et il appartiendra à l'employeur, pour ne pas voir le contrat du salarié requalifié en contrat de travail à temps plein, de prouver que le salarié travaillait bien à temps partiel et qu'il n'était dans l'obligation de se tenir constamment à sa disposition.

Congé de présence parentale : de nouvelles dispositions pour l'améliorer

Le congé de présence parentale, qui est de 310 jours à prendre sur une période de 3 ans, peut être renouvelé avant le terme de cette période lorsque la pathologie de l'enfant implique la poursuite de soins contraignants et une présence soutenue du salarié.

Le salarié dont l'enfant est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant

une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale. Un congé qui lui est accordé pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (consécutifs ou non) sur une période de 3 ans.

Rappel : pendant le congé, le salarié bénéficie d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations

familiales. L'employeur n'a donc pas à maintenir sa rémunération.

À l'issue de cette période de 3 ans, le congé de présence parentale peut être renouvelé en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant ou bien lorsque la gravité de la pathologie nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Et, désormais, le congé de présence parentale peut aussi être renouvelé **avant l'expiration de cette période de 3 ans** au titre de la même maladie, du même accident ou du même handicap de l'enfant. Une récente loi permet, en effet, au salarié de bénéficier, avant la fin de la période de 3 ans, d'un nouveau congé de présence parentale de 310

jours, à prendre sur une nouvelle période de 3 ans.

Conséquence : un salarié peut donc, sur une même période de 3 ans, disposer d'un congé de présence parentale pouvant atteindre 620 jours.

Pour ce faire, le salarié doit présenter un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant. Un document attestant du caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite de soins contraignants et d'une présence soutenue du salarié.

Ce certificat doit, en outre, faire l'objet d'un accord explicite du service du contrôle médical de la Sécurité sociale.

Le délai de carence pour des CDD successifs

Il est possible de conclure, sans appliquer de délai de carence, des CDD successifs avec un même salarié en vue de remplacer différents employés.

Un employeur ne peut pas, en principe, recourir à deux contrats à durée déterminée (CDD) successifs pour occuper un même poste de travail sans respecter un délai de carence entre les deux contrats. Exception faite, en particulier, lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié absent.

Mais l'employeur peut-il, sans respecter de délai de carence, conclure plusieurs CDD avec un même salarié pour remplacer plusieurs employés absents ?

Précision : sauf dispositions contraires prévues dans un accord ou une convention de branche, ce délai de carence est égal au tiers de la durée du dernier CDD (pour un contrat, renouvellements

compris, de 14 jours ou plus) ou à la moitié de la durée du dernier CDD (pour un contrat, renouvellements compris, de moins de 14 jours).

Dans une affaire récente, une société avait signé quatre CDD successifs avec un même salarié et ce, en vue de remplacer quatre salariés distincts.

Plus tard, ce salarié avait saisi la justice afin d'obtenir la requalification des CDD en contrat à durée indéterminée. Il reprochait, en effet, à son employeur de ne pas avoir respecté de délai de carence entre la conclusion des quatre CDD.

Mais la Cour de cassation n'a pas fait droit à sa demande. En effet, elle a estimé que l'employeur était autorisé à conclure, pour remplacer des salariés absents, plusieurs CDD successifs sans respecter de délai de carence. Elle n'a donc pas requalifié les quatre CDD en contrat à durée indéterminée.



Connaissez-vous l'examen de conformité fiscale ?

Les entreprises peuvent demander à un professionnel indépendant de vérifier certains points fiscaux liés à l'exercice de leur activité afin de limiter les risques de redressement par le fisc.

Dans le cadre de la « relation de confiance » que le gouvernement entend tisser entre les entreprises et l'administration fiscale, un examen de conformité fiscale a été créé. Il permet à une entreprise, si elle le souhaite, de demander à un professionnel indépendant d'examiner et de valider certains sujets fiscaux liés à son activité.

Le but ? Prévenir les erreurs, et les corriger avant tout contrôle du fisc, afin de sécuriser l'entreprise sur le traitement fiscal de ses opérations.

Toutes les entreprises

Toute entreprise, exerçant une activité professionnelle, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale, quelle que soit sa forme (entreprise individuelle ou société), son régime d'imposition (impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés), son secteur d'activité et son chiffre d'affaires, peut demander un examen de conformité fiscale auprès d'un professionnel indépendant.

10 points de contrôle

Le tiers certificateur s'engage à se prononcer sur la conformité aux règles fiscales de 10 points spécifiquement délimités par un chemin d'audit. Sont visés :

- 1-** la conformité du fichier des écritures comptables (FEC) au format attendu par l'administration fiscale ;
- 2-** la qualité comptable du FEC au regard des principes comptables ;

3- en cas d'utilisation d'un logiciel ou d'un système de caisse, la détention du certificat ou de l'attestation individuelle de l'éditeur lorsque l'entreprise est concernée par l'obligation de certification ;

4- le respect des règles sur le délai et le mode de conservation des documents administratifs et comptables ;

5- la validation du respect des règles liées au régime d'imposition appliqué (régime simplifié, régime réel normal...) en matière d'impôt sur les bénéfices (BIC/BNC/IS...) et de TVA au regard de la nature de l'activité et du chiffre d'affaires ;

6- les règles de détermination des amortissements et leur traitement fiscal ;

7- les règles de détermination des provisions et leur traitement fiscal ;

8- les règles de détermination des charges à payer et leur traitement fiscal ;

9- la qualification et la déductibilité des charges exceptionnelles ;

10- le respect des règles d'exigibilité en matière de TVA (TVA collectée/TVA déductible).

À l'issue de l'examen de conformité, le tiers certificateur doit établir un compte-rendu de mission, invitant l'entreprise à corriger les éventuelles anomalies détectées en déposant, le cas échéant, une déclaration rectificative.

Un compte-rendu qui doit être transmis à l'administration fiscale au plus tard le 31 octobre ou dans les 6 mois du dépôt de la déclaration de résultats.

À noter : le compte-rendu de mission doit être conservé, par l'entreprise et le tiers certificateur, jusqu'à l'expiration du délai de reprise de l'administration fiscale pour être tenu à sa disposition en cas de demande. Le délai de reprise étant le délai pendant lequel l'administration peut contrôler les entreprises.



Une relation contractuelle

L'examen de conformité, qui porte sur un seul exercice fiscal, doit faire l'objet d'un contrat entre l'entreprise et le tiers certificateur. Ce contrat doit notamment prévoir :

- la période sur laquelle porte l'examen ;
- les droits et obligations de chaque partie ;
- la liste des points constituant le chemin d'audit ;
- les honoraires du tiers certificateur.

Les effets de l'examen

L'existence d'un examen de conformité fiscale doit

être indiquée dans la déclaration de résultats de l'exercice audité pour produire les effets d'une mention expresse. Ce qui permet, en cas de contrôle fiscal ultérieur conduisant à un redressement sur l'un des points validés dans le cadre de cet examen, d'exonérer l'entreprise de l'intérêt de retard et de la faire échapper aux pénalités dès lors qu'elle a respecté les recommandations du tiers certificateur.

Seuls les suppléments d'impôt seront dus.

En pratique : *l'entreprise doit cocher une case dédiée à l'examen de conformité dans la déclaration de résultats et identifier le professionnel en charge de l'examen.*

CET 2021 : un dégrèvement pour ne pas trop payer !

Lorsque la contribution économique territoriale (CET) 2021 dont votre entreprise est redevable excède 2 % de la valeur ajoutée produite par celle-ci, cet excédent peut donner lieu à un dégrèvement, sous réserve d'en faire expressément la demande.

En fonction de la valeur ajoutée produite par votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'un dégrèvement de contribution économique territoriale (CET). Rappelons que la CET se compose de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

La détermination du dégrèvement

Lorsque la somme de votre CFE et, le cas échéant, de votre CVAE excède un certain pourcentage de la valeur ajoutée produite par votre entreprise, cet excédent peut donner lieu à un dégrèvement. Un pourcentage qui a été revu à la baisse pour la première fois cette année. En effet, dans le cadre de la réforme des impôts de production et de la

réduction de moitié de la CVAE, le taux du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée a été ramené de 3 à 2 % à compter des impositions dues au titre de 2021.

À noter : *le dégrèvement s'impute, en principe, sur la CFE. La CET restant due ne devant toutefois pas devenir inférieure à la cotisation minimale de CFE.*

Pour bénéficier du dégrèvement de la CET 2021, vous devez expressément le demander, au plus tard le 31 décembre 2022. Une fois la demande déposée, ce dégrèvement est accordé par l'administration fiscale dans un délai de 6 mois.

En pratique : *cette demande peut être effectuée à l'aide de l'imprimé n° 1327-CET, adressée au service des impôts dont relève votre entreprise.*

Une déduction anticipée

Si votre exercice coïncide avec l'année civile, vous devrez attendre l'arrêt des comptes pour formuler votre demande. Cependant, le dégrèvement estimé

au titre de 2021 peut être imputé provisoirement sur votre solde de CFE du 15 décembre 2021 à condition de remettre, lors du versement de ce solde, une déclaration datée et signée indiquant le mode de calcul de l'imputation.

Mais attention, cette déduction relève de votre responsabilité. Autrement dit, en cas d'erreur, une majoration de 5 % et un intérêt de retard s'appliqueront aux sommes non réglées. Par tolérance,

l'administration fiscale admet néanmoins, sans pénalité, l'imputation du montant du dégrèvement obtenu l'année précédente.

À savoir : si ce n'est pas déjà fait, il n'est pas trop tard pour réclamer le dégrèvement de votre CET 2020 puisque la demande peut être envoyée jusqu'au 31 décembre 2021. Rappelons que, pour cette imposition, le taux du plafonnement était encore de 3 %.

Projet de loi de finances : la nouvelle version du dispositif « louer abordable »

La nouvelle mouture du dispositif « Louer abordable » ouvrirait droit notamment à une réduction d'impôt de 15 % ou de 35 %, selon les cas, au lieu d'une déduction spécifique sur les revenus fonciers.

Les évolutions récentes du dispositif

La ministre du Logement, Emmanuelle Wargon, a présenté récemment les évolutions qu'elle envisage pour le dispositif « Louer abordable ». Des évolutions qui sont introduites par le biais d'un amendement au projet de loi de finances pour 2022 actuellement en discussion au Parlement. Rappelons que le dispositif « Louer abordable » permet aux propriétaires de logements qui les donnent en location (nue) dans le cadre d'une convention signée, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2022, avec l'Agence nationale de l'habitat (Anah) de **bénéficier d'une déduction spécifique sur les revenus fonciers** qu'ils dégagent. Pour bénéficier de cet avantage fiscal, ils doivent notamment s'engager à ne pas dépasser un certain montant de loyer et à louer leurs biens à des ménages respectant certains critères de ressources.

Par exemple, dans le secteur social ou très social, le

taux de la déduction atteint 70 % lorsque le logement se trouve en zone A bis, A ou B1. Ces zones correspondant à Paris, à l'Île-de-France et aux métropoles régionales de plus de 250 000 habitants.

Un taux qui peut monter jusqu'à 85 % en cas d'intermédiation locative (mandat de gestion par une agence immobilière sociale, par exemple). À noter que cette déduction est calculée sur le revenu brut tiré de la location et que s'y ajoutent les frais et charges déductibles.

Transformation en une réduction d'impôt

Dans sa nouvelle mouture, qui devrait être applicable **du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024**, le dispositif verrait la déduction fiscale transformée en réduction d'impôt. Ainsi, « l'aide fiscale » serait la même pour tous les bailleurs et ne dépendrait plus du taux marginal d'imposition. Autre nouveauté, le plafonnement des loyers ne serait plus déterminé en fonction des zones tendues ou non tendues mais fixé à l'échelle communale.

À noter que les taux associés à la réduction d'impôt dépendraient du taux de décote des loyers pratiqués par les bailleurs. **Deux taux pourraient être accordés : 15 % et 35 %.**



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

- Ainsi, par exemple, un loyer inférieur de 15 % au prix du marché ouvrirait droit à une réduction d'impôt au taux de 15 %.
- Pour le taux de 35 %, le loyer devrait être inférieur de 30 %.
- La ministre du Logement a indiqué également que le taux de réduction pourrait même atteindre

65 % pour une décote de loyers de 45 %, à condition que le bien fasse l'objet d'une location via une agence immobilière sociale.

Avec cette nouvelle version de « Louer abordable », les pouvoirs publics espèrent remettre sur le marché une partie des 1,1 million de logements laissés vacants. Affaire à suivre, donc...

Imposition internationale des entreprises : des avancées importantes

Récemment, l'imposition des entreprises a fait l'objet de deux grandes avancées au niveau international, avec la conclusion d'un accord permettant l'application d'un taux minimal d'imposition de 15 % et le remplacement des taxes GAFA nationales.

L'imposition internationale des entreprises a récemment été mise sur le devant de la scène grâce à la conclusion, entre 136 États, d'un accord historique, chapoté par l'OCDE, permettant, d'une part, d'appliquer un taux minimal d'imposition commun de 15 % et, d'autre part, de remplacer les taxes Gafa introduites unilatéralement par les États par un dispositif de redistribution des bénéfices entre eux.

Instauration d'un impôt minimal mondial

À compter de 2023, un **taux minimal d'imposition fixé à 15 %** sera appliqué aux bénéfices des entreprises multinationales qui réalisent au moins 750 M€ de chiffre d'affaires. Même si des déductions sur la base imposable ont été consenties, cette mesure permettra de générer, chaque année, 150 Md\$ de recettes supplémentaires.

Vers le remplacement de la taxe Gafa

On se souvient qu'en 2019, la France a instauré une taxe sur les services numériques, dite taxe « Gafa » (pour Google, Amazon, Facebook et Apple). Une taxe qui n'a toutefois pas vocation à perdurer puisqu'elle doit être remplacée par un dispositif de taxation internationale. À ce titre, l'accord qui vient d'être conclu prévoit une redistribution d'une partie des bénéfices réalisés par les grands groupes internationaux entre les pays où ils ont des activités, avec ou sans présence physique, afin de les faire bénéficier d'un droit d'imposition. Mais une convention multilatérale est nécessaire pour sa mise en œuvre.

En attendant, la France et 5 autres pays (Royaume-Uni, Autriche, Italie, Espagne et États-Unis) ont décidé d'introduire un régime transitoire commun, applicable à partir du 1^{er} janvier 2022 et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2023.

Dans ce cadre, les États-Unis se sont engagés à supprimer les droits de douane supplémentaires sur les importations en provenance des 5 pays partenaires. De leur côté, la France, le Royaume-Uni, l'Autriche, l'Italie et l'Espagne vont adosser un crédit d'impôt à leur taxe sur les services numériques, qui permettra de rembourser l'éventuel excédent d'impôt prélevé en application de cette dernière taxe par rapport à l'impôt qui sera dû à raison du futur dispositif de taxation internationale.



L'aide « loyers » : un nouveau dispositif de soutien aux entreprises

Une aide destinée à compenser les dépenses de loyers payées par certains commerces qui ont été contraints de fermer leurs portes entre février et mai 2021 en raison de la crise sanitaire vient d'être instaurée. Elle devra être demandée d'ici le 28 février 2022.

Un nouveau dispositif de soutien aux entreprises impactées par la crise sanitaire du Covid-19 vient d'être mis en place. **Il s'adresse à certains commerces de détail et de services qui ont été interdits d'accueil du public entre février et mai 2021** pour lutter contre la propagation du virus et qui n'ont pas pu bénéficier de l'aide du fonds de solidarité, ni de celle relative à la prise en charge des coûts fixes. Sont concernées en particulier les entreprises qui disposent de plusieurs magasins dont certains ont dû fermer tandis que d'autres ont pu rester ouverts.

Cette nouvelle aide dite « loyers » consiste à compenser les loyers dont ces commerces ont été redevables au titre de la période février-mai 2021.

Les entreprises concernées

Pour bénéficier de cette nouvelle aide « loyers », les commerces doivent remplir les conditions suivantes :

- avoir été créés avant le 31 janvier 2021 ;
- exercer l'une des activités exigibles (la liste des activités éligibles figure en annexe du décret du 16 novembre 2021) ;
- avoir subi une interdiction d'accueil du public dans au moins un de leurs établissements ;
- ne pas avoir fait l'objet d'un arrêté préfectoral ordonnant la fermeture pour cause de non-respect des obligations qui leur incombaient pour lutter contre l'épidémie ;
- ne pas se trouver en liquidation judiciaire au

premier jour du mois éligible (février, mars, avril ou mai 2021) ;

- ne pas avoir obtenu l'aide du fonds de solidarité ni l'aide « coûts fixes » au titre du mois éligible (ou, pour les grandes entreprises, avoir atteint le plafond de 200 000 € d'aide au titre du fonds de solidarité ou le plafond de 10 M€ de l'aide relative aux coûts fixes).

À noter : aucune condition de perte de chiffre d'affaires n'est exigée.

Le montant de l'aide

Le montant de l'aide pour un mois éligible correspond à la somme des loyers ou redevances et charges que l'entreprise a déboursée, calculés au prorata des journées d'interdiction d'accueil du public intervenues dans ce mois.

Sachant que sont déduits de cette somme le montant des éventuelles aides perçues par l'entreprise au titre du fonds de solidarité ou de la prise en charge des coûts fixes pour le mois éligible ainsi que les recettes liées aux activités de vente à distance avec retrait en magasin ou livraison qu'elle a exercées. De même, est déduit le montant de l'éventuelle indemnisation que l'entreprise a perçue de son assurance couvrant le paiement des loyers.

Précision : dans certaines situations, le montant de l'aide fait l'objet d'un plafonnement.

La demande pour bénéficier de l'aide

Les entreprises éligibles à l'aide « loyers » doivent déposer leur demande en une seule fois sur le site www.impots.gouv.fr **avant le 28 février 2022.**

La demande doit être accompagnée, pour chaque mois éligible, d'un certain nombre de justificatifs, notamment d'une déclaration sur l'honneur attes-



tant que l'entreprise remplit bien les conditions d'exigibilité exigées, de la preuve de la facturation des loyers et d'une attestation de son expert-comptable faisant état du respect des conditions requises.

La subvention sera versée en une seule fois sur le compte bancaire fourni par l'entreprise lors de sa demande. Elle ne sera versée que si son montant atteint 500 €.

Le bail commercial de courte durée

Comme vous le savez, le bail commercial est un contrat de location conclu entre le propriétaire d'un local à usage commercial et l'exploitant du fonds de commerce dans ce local. Il doit être conclu pour une durée minimale de 9 ans. Toutefois, à certaines conditions, les parties peuvent prévoir une durée plus courte, à condition qu'elle n'excède pas 3 ans. Dans ce cas, on parle de « bail précaire » ou de « bail de courte durée ». Zoom sur la réglementation applicable en la matière.

L'intérêt du bail de courte durée

Lorsqu'il est conclu pour une durée de 3 ans au plus, un bail portant sur un local à usage commercial peut échapper au statut des baux commerciaux.

Lorsqu'ils concluent un bail portant sur un immeuble à usage commercial pour une durée inférieure ou égale à 3 ans, bailleur et locataire peuvent convenir que ce contrat de bail ne sera pas soumis aux règles impératives régissant les baux commerciaux. **Ils signent alors ce qu'on appelle un bail dérogatoire ou un bail précaire ou encore un bail de courte durée.**

Ce type de convention peut être utilisé pour la location de locaux provisoirement installés, appelés à disparaître ou à changer d'affectation à court ou moyen terme, ou tout simplement lorsque propriétaire et locataire souhaitent, pour diverses raisons, s'engager de façon temporaire.

La conclusion d'un tel bail permet également au bailleur de « tester » le locataire sans avoir à

supporter les inconvénients d'un bail classique (c'est-à-dire le droit au renouvellement du locataire et, en cas de refus de renouvellement, le paiement d'une indemnité d'éviction). Quant au locataire, le bail dérogatoire lui permet d'exercer une activité commerciale en ne s'engageant à l'égard du propriétaire du local que pour une durée réduite. Ce qui sera très appréciable si son activité se révèle déficitaire.

La réglementation applicable au bail de courte durée

Lors de la conclusion d'un bail de courte durée, les parties doivent indiquer, de façon claire et non équivoque, leur volonté de se placer hors du champ d'application du statut des baux commerciaux.

Obligatoirement conclu pour une durée inférieure ou égale à 3 ans, le bail précaire échappe – et c'est tout l'intérêt de ce contrat – au statut des baux commerciaux. En effet, il est régi par les stipulations prévues par les parties dans le contrat ainsi que, le cas échéant, par les dispositions de droit commun du bail.

Mais attention, lors de la conclusion du bail, bailleur et locataire doivent indiquer, de façon claire et non équivoque, leur volonté de se placer hors du champ d'application du statut des baux commerciaux. En pratique, il leur est vivement recommandé d'insérer dans le contrat une clause en ce sens qui vise expressément l'article L. 145-5 du Code de commerce (relatif au bail de courte durée). À défaut, le contrat risquerait d'être requalifié en bail commercial.



Précision : il est possible de conclure plusieurs baux dérogoires successifs, pour le même fonds de commerce et pour les mêmes locaux, à condition toutefois que la durée cumulée de ces baux successifs soit inférieure à 3 ans.

L'échéance d'un bail de courte durée

À l'expiration de la période de 3 ans (ou de la durée moindre convenue), le locataire doit quitter les lieux sans pouvoir revendiquer l'octroi d'une indemnité d'éviction.

Par définition, le bail de courte durée offre au locataire peu de stabilité sur le fonds loué. En effet, celui-ci ne bénéficie pas du droit au renouvellement et doit, à l'expiration du contrat, quitter les lieux sans pouvoir revendiquer l'octroi d'une quelconque indemnité d'éviction (sauf stipulation contraire). Mais si, à l'expiration de la durée de 3 ans, bailleur et locataire décident de renouveler leur convention ou de conclure un nouveau bail portant sur les mêmes locaux, le contrat devient, cette fois, soumis au statut des baux commerciaux.

À noter : le locataire peut toutefois renoncer au bénéfice du statut des baux commerciaux, à condition que cette renonciation intervienne postérieurement au renouvellement ou à la conclusion du nouveau bail. Elle doit, en outre, résulter d'une volonté non équivoque, la conclusion d'un nouveau bail dérogoire ne suffisant pas à caractériser la renonciation du locataire au bénéfice du statut des baux commerciaux.

De même, si le locataire se maintient dans les lieux au-delà de la durée de 3 ans sans que le bailleur s'y oppose, le bail se transformera automatiquement, au bout d'un mois, en bail commercial soumis au statut des baux commerciaux. Même si la loi ne l'exige pas, ce dernier a donc tout intérêt, s'il veut véritablement mettre fin au bail, à délivrer un congé au locataire quelque temps avant l'échéance prévue.

Attention : cette règle vaut quelle que soit la durée pour laquelle le bail dérogoire a été conclu, c'est-à-dire même pour un bail dérogoire d'une durée inférieure à 3 ans.

Et la convention d'occupation précaire ?

Comme le bail de courte durée, la convention d'occupation précaire confère un droit d'occupation sur un local, mais le terme de celle-ci est un événement dont la date de survenance est indéterminée.

Conclure une convention d'occupation précaire est également un moyen d'échapper au statut des baux commerciaux. Une convention d'occupation précaire est un contrat qui consiste pour le propriétaire d'un local à conférer à un commerçant ou à une société le droit de l'occuper provisoirement, dans l'attente de la survenance d'un événement particulier.

N'étant soumise à aucune disposition légale spécifique, la convention d'occupation précaire est régie par les règles fixées par les parties et confère généralement peu de droits au locataire. Ainsi, à la différence du bail de courte durée, qui est conclu pour une durée précisément définie, le terme d'une convention d'occupation précaire est un événement dont la date de survenance est indéterminée (par exemple, l'attente d'une expropriation pour cause d'utilité publique ou de la réalisation de travaux de démolition). Autrement dit, le locataire ne sait pas ici quand son bail prendra fin. Sachant qu'une convention d'occupation précaire n'est pas limitée dans le temps : elle peut durer aussi longtemps que les circonstances particulières qui ont justifié sa conclusion existent.

À l'instar du bail de courte durée, le locataire titulaire d'une convention d'occupation précaire ne bénéficie pas du droit au renouvellement de son bail ni du droit de percevoir une indemnité en cas de refus de renouvellement.

Mais attention, pour être valable, **la précarité de la convention doit être justifiée par des circonstances particulières indépendantes de la seule volonté des parties.** En l'absence d'un tel motif, la convention d'occupation précaire risque d'être requalifiée par les tribunaux en bail commercial.



Extension de la garantie légale de conformité au numérique !

À compter du 1^{er} janvier 2022, la garantie légale de conformité que les commerçants sont tenus d'assurer aux consommateurs pour les biens qu'ils leur vendent sera étendue aux produits, contenus et services numériques.

Les commerçants sont tenus de garantir les consommateurs contre les défauts de conformité des biens qu'ils leur vendent. Cette garantie s'applique dans toutes les situations où le produit vendu n'est pas conforme à l'usage habituellement attendu d'un bien semblable, ne correspond pas à la description donnée par le vendeur ou ne possède pas les qualités annoncées par ce dernier. Elle peut donc couvrir non seulement la panne ou le dysfonctionnement du bien, mais aussi le caractère décevant de ses caractéristiques ou de ses performances. Actuellement, cette garantie ne s'applique qu'aux

seuls biens corporels (voiture, électroménager, objet...). À compter du 1^{er} janvier 2022, elle concernera également les biens comportant des éléments numériques (smartphones...) ainsi que les contenus et services numériques comme, par exemple, un abonnement à une plate-forme de vidéos à la demande ou l'achat d'un jeu vidéo en ligne.

En pratique, comme pour les autres biens, en cas de non-conformité d'un produit ou d'un service numérique, l'acheteur disposera d'un délai de 2 ans pour agir contre le vendeur, c'est-à-dire pour lui demander de réparer ou de remplacer, sans frais, le produit ou le service. Et s'il n'obtient pas satisfaction au bout de 30 jours, il sera en droit d'exiger soit le remboursement intégral du bien ou du service (et restituer celui-ci), soit une réduction du prix (et garder le bien ou le service).

Vice de construction apparu en cours de bail : il faut en informer le bailleur !

La responsabilité du bailleur ne peut être engagée pour les vices apparus en cours de bail que si, alors qu'il a été informé de leur survenance par le locataire, il n'a pris aucune disposition pour y remédier.

Sauf clause contraire prévue dans le contrat, le propriétaire d'un local commercial donné à bail est tenu de le délivrer au locataire en bon état de réparation. Et pendant la durée du bail, il doit réaliser les travaux qui sont rendus nécessaires par les vices affectant la structure de l'immeuble. À défaut, sa responsabilité peut être engagée pour avoir manqué à son obligation de délivrance.

Mais encore faut-il qu'il soit informé de l'existence du vice. En effet, sa responsabilité ne peut être engagée pour les vices apparus en cours de bail que si, alors qu'il a été informé de leur survenance par le locataire, il n'a pris aucune disposition pour y remédier.

C'est ce que les juges ont affirmé dans une affaire où un local hébergeant un restaurant-dancing avait

été administrativement fermé au public en raison d'un affaissement de la charpente. Le locataire avait alors demandé la résiliation du bail pour manquement du bailleur à son obligation de délivrance. Mais les juges ne lui ont pas donné gain de cause. En effet, ils ont constaté, d'une part, qu'il n'était pas établi que le désordre affectant la charpente existait avant la conclusion du bail. D'autre part, que le locataire avait informé le bailleur des problèmes liés à l'état de la charpente deux ans seulement après qu'il en avait eu connaissance. Et enfin, que ce dernier avait alors pris les dispositions nécessaires pour y remédier mais le locataire n'avait tenu aucun compte de son offre de travaux, lesquels auraient été de nature à mettre un terme au problème.

Conclusion : lorsqu'un vice apparaît en cours de bail, il revient au locataire d'en informer le bailleur, sinon il ne serait pas en droit de lui reprocher d'avoir manqué à son obligation de délivrance et d'entretien du local loué.



VERS UN ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU STATUT DE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE

Pour bénéficier du statut de jeune entreprise innovante (JEI), une entreprise doit satisfaire à plusieurs conditions, notamment concernant son âge. Le projet de loi de finances pour 2022 prévoit d'allonger de plusieurs années la durée de ce statut.

Le statut de « jeune entreprise innovante » (JEI) permet d'accéder à des avantages fiscaux et sociaux. Pour en bénéficier, une entreprise doit respecter un certain nombre de conditions tenant à sa taille, à son âge, à l'engagement d'un montant minimal de dépenses de recherche et développement (R&D), aux modalités de détention de son capital et au caractère réellement nouveau de son activité. Sachant que l'accès au statut de JEI est réservé aux entreprises qui seront créées jusqu'au 31 décembre 2022.

Précision : les JEI peuvent profiter d'une exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 12 mois, puis d'une exonération partielle, à hauteur de 50 %, sur une autre période de 12 mois. Elles peuvent également bénéficier d'une exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties et/ou de contribution économique territoriale pendant 7 ans, sur délibération des collectivités territoriales. Enfin, le statut de JEI peut ouvrir droit, dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les rémunérations versées aux salariés participant à la recherche.

Ainsi, actuellement, une entreprise doit avoir été créée depuis moins de 8 ans pour être éligible au dispositif. Afin de tenir compte de l'étendue des délais dont a besoin le secteur de la recherche pour obtenir des premiers résultats, le projet de loi de finances pour 2022 prévoit d'accorder le statut de JEI jusqu'au 11^e anniversaire de l'entreprise. Autrement dit, la durée du statut de JEI serait allongée de 3 ans, et donc portée de 7 à 10 ans.

SE PROTÉGER DES RANÇONGIERS

Pour ne pas devenir la cible d'un logiciel rançonneur, ces programmes malveillants qui prennent en otage des données et le contrôle des systèmes, il convient d'adopter des gestes de prévention, comme le rappelle le site www.cybermalveillance.gouv.fr.

Les rançongiciels (ou ransomwares) sont des logiciels malveillants qui bloquent l'accès à l'ordinateur ou à des fichiers en les chiffrant et qui réclament une rançon pour pouvoir y accéder à nouveau. C'est la mésaventure qui est arrivée récemment à la ville d'Annecy, victime de ce type de cyberattaque et qui a vu tous ses services informatiques arrêtés, rendant inaccessibles les démarches administratives auprès des services municipaux. Le plus souvent, les victimes voient leurs ordinateurs se faire infecter par des messages électroniques lors de campagnes de « phishing » (ou hameçonnage). Le phishing étant une technique frauduleuse destinée à leurrer un internaute pour l'inciter, en se faisant passer pour une entreprise connue ou une administration, notamment, à cliquer sur une pièce jointe portant un malware.

Pour le site www.cybermalveillance.gouv.fr, plusieurs actions peuvent être mises en place pour s'en prémunir, comme il le rappelle dans une fiche pratique. Il est ainsi conseillé, par exemple, de mettre systématiquement à jour les systèmes de sécurité du système et les logiciels installés. Ou encore de ne pas installer d'application ou de programme piraté, ni de cliquer sur les pièces attachées de mails d'inconnus et dont la structure du message est inhabituelle ou vide.

La fiche pratique aborde également les mesures à prendre si l'entreprise est victime d'un rançongiciel. Il est clairement indiqué, notamment, de débrancher immédiatement la machine contaminée du réseau de l'entreprise afin d'éviter que d'autres soient contaminées, de ne jamais payer la rançon et de porter plainte systématiquement !

Pour consulter la fiche : www.cybermalveillance.gouv.fr



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

UNE ASSURANCE-VIE RESPONSABLE, VERTE ET SOLIDAIRE

Au 1^{er} janvier 2022, les assureurs devront proposer au moins une unité de compte affichant le label ISR, une autre le label Greenfin et une autre encore le label Finansol.

L'investissement responsable séduit de plus en plus d'épargnants. Pour preuve, selon les derniers chiffres relevés par l'AFG (Association française de la gestion financière), à fin 2020, l'encours de la gestion « investissement responsable » en France s'établissait à 1 587 Md€, dont 603 Md€ dans la catégorie ISR. Plusieurs raisons expliquent cette tendance.

D'une part, certains investisseurs souhaitent donner davantage de sens à leur placement. En favorisant ces fonds d'investissement responsable, les épargnants s'assurent que les capitaux qu'ils investissent sont utilisés dans des domaines ou des politiques auxquels ils sont sensibles.

D'autre part, la loi Pacte du 22 mai 2019 a poussé les assureurs à promouvoir, au sein de leurs contrats d'assurance-vie, des fonds solidaires, verts et responsables. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les contrats d'assurance-vie doivent proposer au moins une unité de compte affichant soit le label ISR, soit le label Greenfin, soit encore le label Finansol. Et bonne nouvelle pour les investisseurs intéressés par l'investissement responsable ! À compter du 1^{er} janvier 2022, cette obligation sera renforcée puisque les assureurs devront proposer une unité de compte dans chacune de ces catégories.

Précision : le label ISR (investissement socialement responsable) garantit que les fonds sélectionnent leurs actifs sur la base de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Le label Greenfin, quant à lui, s'intéresse à la finance verte, c'est-à-dire aux fonds qui sélectionnent les entreprises ayant un impact positif sur le climat et la transition écologique. Enfin, le label Finansol s'intéresse aux produits d'épargne qui contribuent réellement au financement d'activités génératrices d'utilité sociale et/ou environnementale, comme l'accès à l'emploi, au logement ou encore le soutien à l'agriculture biologique.

DU NOUVEAU POUR L'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'OPPOSITION AU DÉMARCHAGE TÉLÉPHONIQUE

À compter du 1^{er} janvier 2022, il ne sera plus nécessaire de renouveler son inscription sur la liste d'opposition au démarchage téléphonique car elle sera tacitement reconduite.

Actuellement, l'inscription d'une personne sur la liste d'opposition au démarchage téléphonique « bloctel » (www.bloctel.gouv.fr) est valable pendant une durée de 3 ans. Au bout des 3 ans, elle doit donc la renouveler, si elle le souhaite, selon les modalités que l'organisme gestionnaire de cette liste doit lui communiquer au moins 3 mois avant l'échéance.

À compter du 1^{er} janvier 2022, la règle change : plus besoin de renouveler son inscription. En effet, celle-ci sera tacitement reconductible par périodes de 3 ans. Sachant que l'organisme gestionnaire de la liste Bloctel devra informer l'intéressé, à la fois lors de son inscription et au moins 3 mois avant la date de reconduction, des modalités lui permettant de se désinscrire.

Attention : cette nouvelle règle ne sera pas applicable aux inscriptions en cours au 1^{er} janvier 2022 dont l'échéance interviendra avant le 1^{er} avril 2022.

Rappelons que l'entreprise qui démarché un particulier bien qu'il soit inscrit sur la liste Bloctel est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 75 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 375 000 € s'il s'agit d'une personne morale. Sans compter que l'éventuel contrat conclu avec ce particulier encourt la nullité.

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	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⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2021) ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.

(2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.

(3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.

(4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.

(5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.

(6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.

(7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.

(8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.

(9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.

(10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.