

N°143

ACTUALITÉ

La facturation électronique obligatoire

SOCIAL

L'indemnité inflation sur les rails

FISCAL

Comment se faire rembourser un crédit de TVA ?

PATRIMOINE

Immobilier : investir dans les villes moyennes



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.

3 À LA UNE

LA FACTURATION ÉLECTRONIQUE OBLIGATOIRE

4 DOSSIER

COMMENT RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS ?

8 ACTUALITÉ

- 8. **SOCIAL.** L'INDEMNITÉ INFLATION
- 8. **SOCIAL.** MISE À JOUR DE LA MUTUELLE D'ENTREPRISE
- 9. **FISCAL.** LE REMBOURSEMENT DES CRÉDITS DE TVA
- 10. **SOCIAL.** LA VISITE MÉDICALE DE FIN DE CARRIÈRE
- 10. **JURIDIQUE.** LE FORMALISME DU CAUTIONNEMENT
- 10. **SOCIAL.** LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE
- 11. **JURIDIQUE.** LE REGISTRE NATIONAL DES ENTREPRISES
- 11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL

ZOOM SUR LA CRISE DES SEMI-CONDUCTEURS

13 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE

IMMOBILIER : INVESTIR DANS LES VILLES MOYENNES

15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT AGENDA

16 EUREXACTU



V. MEDERNE

2022, année de l'audace

Chacun sait que les compteurs n'ont pas tous été remis à zéro au passage à la nouvelle année et qu'il faudra encore composer, en 2022, avec cette épidémie qui vagabonde toujours. Mais chaque changement d'année est aussi source d'espoir et de renouveau.

Pour Eurex, 2022 marque assurément un cap : nous célébrons nos 60 ans ! 60 ans d'un groupe dont le modèle d'entreprise, conciliant relationnel fort avec ses clients et expertises plurielles, a toujours guidé le développement. Depuis l'origine, notre capacité à s'adapter aux événements, à anticiper les besoins du marché et les demandes de nos clients nous permet d'aborder cette nouvelle année avec optimisme. Les indicateurs économiques sont plutôt positifs, qu'il s'agisse du PIB, du taux de chômage ou encore des créations d'entreprises. Les derniers chiffres de l'Insee publiés en novembre 2021 indiquent que sur les 11 premiers mois de l'année 2021, plus de 915 000 structures ont vu le jour dans l'Hexagone. Mieux que les 848 000 créations enregistrées tout au long de 2020, qui constituaient déjà un record. Une preuve supplémentaire de la formidable capacité de résilience des chefs d'entreprises, à qui nous souhaitons une bonne et heureuse année 2022 ! Nous serons à vos côtés avec la même ambition créative qu'aux prémices du groupe Eurex : faire de l'audace votre capital.

Luc FAYARD,
Président d'EUREX





ANDRÉY P. POPOV

LA FACTURATION ÉLECTRONIQUE DES ENTREPRISES

L'obligation de recourir à la facturation électronique entre professionnels s'échelonne du 1^{er} juillet 2024 au 1^{er} janvier 2026.

Toutes les entreprises titulaires de marchés publics doivent d'ores et déjà transmettre leurs factures sous forme électronique à leurs clients du secteur public (État, collectivités territoriales, établissements publics...). Une facturation électronique qui va progressivement devenir obligatoire entre professionnels relevant de la TVA et établis en France.

Cette dématérialisation devait intervenir à compter de 2023, et au plus tard au 1^{er} janvier 2025. Mais son lancement a été repoussé.

QU'EST-CE QU'UNE FACTURE ÉLECTRONIQUE ?

Une facture électronique est une facture qui doit être créée, transmise, reçue et archivée sous forme électronique. Autrement dit, l'ensemble du processus de facturation doit être dématérialisé. Ainsi, une facture créée sur sup-

port papier, puis numérisée pour être envoyée et reçue par mail, ne constitue pas une facture électronique mais une facture papier.

Pour satisfaire à cette nouvelle obligation, les entreprises devront avoir recours à une plateforme de dématérialisation, comme le portail public Chorus Pro. En pratique, vous adresserez vos factures à vos clients professionnels par l'intermédiaire de cette plateforme, laquelle se chargera de l'envoi effectif des factures électroniques à la plateforme de dématérialisation utilisée par votre client. Vous n'enverrez donc plus directement vos factures à vos clients professionnels.

À ce titre, n'hésitez pas à faire appel au Cabinet pour qu'il vous accompagne dans cette démarche.

UN NOUVEAU CALENDRIER

Toutes les entreprises devront être en mesure de recevoir des factures électroniques à partir du 1^{er} juillet 2024.

L'obligation d'émettre et de transmettre de telles factures sera, quant à elle, échelonnée en fonction de la taille de l'entreprise. Elle s'appliquera à compter du :

- 1^{er} juillet 2024 pour les grandes entreprises ;
- 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises de taille intermédiaire (ETI) ;
- 1^{er} janvier 2026 pour les petites et moyennes entreprises (PME) et les micro-entreprises.

↳ QUI EST QUI ?

Une micro-entreprise est une entreprise qui occupe moins de 10 personnes et dégage un chiffre d'affaires (CA) annuel ou dispose d'un total de bilan n'excédant pas 2 M€ ; une PME est une entreprise qui emploie moins de 250 salariés et dégage un

CA inférieur à 50 M€ ou présente un total de bilan n'excédant pas 43 M€ ; une ETI occupe moins de 5 000 personnes et a un CA inférieur à 1,5 Md€ ou un total de bilan n'excédant pas 2 Md€. Au-delà, il s'agit de grandes entreprises.



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 permet enfin au marché du travail de reprendre son souffle. Une tendance confirmée par une enquête récemment menée par Pôle emploi (« Besoins en main-d'œuvre 2021 »), qui fait état de plus de 2,7 millions d'intentions d'embauche pour cette

année. Toutefois, pour près de la moitié des employeurs interrogés, ces projets de recrutement se révèlent difficiles à concrétiser. Et ce, faute de candidats, en particulier dans certains secteurs d'activité comme l'hôtellerie-restauration, la construction, la santé, le transport ou encore l'agriculture. L'occasion de faire le point sur les bonnes pratiques et les stratégies à adopter pour attirer les talents et optimiser votre processus de recrutement.

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.



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 diplômés et le niveau d'expérience requis pour le poste (et sur lesquels vous ne souhaitez pas transiger !), le type de contrat proposé ainsi que le lieu et la durée du travail.

Et pour « accrocher » les candidats potentiels, n'hésitez pas à présenter votre entreprise et à mettre en avant votre marque employeur : rédigez un historique, positionnez votre activité sur le marché et vantez les valeurs humaines de votre société. À ce stade, ne négligez pas de préciser les atouts de votre entreprise en matière de qualité de vie au travail, comme la possibilité de recourir au télétravail ou de disposer d'horaires flexibles.

SOIGNER SA POLITIQUE SALARIALE

Un bon niveau de rémunération reste un élément fondamental pour attirer et fidéliser les salariés. Dès lors, vous avez tout intérêt à proposer, dans votre offre d'emploi, une fourchette

de salaire attractive (mais réaliste !) qui répondra aux exigences d'un maximum de postulants.

Sachez toutefois que d'autres leviers sont à votre disposition. En effet, votre politique salariale peut inclure des avantages visant à stimuler et à récompenser la performance individuelle. Vous pouvez, par exemple, proposer à votre future recrue, en plus d'un salaire de base, une rémunération variable, sous forme de primes ou de commissions, dont le montant, et parfois le versement dépendent de la réalisation d'objectifs préalablement définis (comme le chiffre d'affaires réalisé).

Autre avantage très convoité par les salariés : l'attribution d'un véhicule de fonction utilisable à des fins personnelles. Et pour cause, les coûts liés aux frais d'entretien, d'assurance et de carburant de ces véhicules sont généralement pris en charge par l'employeur.

Outre ces avantages individuels, vous pouvez attirer les candidats en instaurant un intéressement. Généralement versé sous la forme d'une prime annuelle, ce dispositif permet d'associer les salariés aux performances ou aux résultats de votre entreprise (bénéfice net comptable, augmentation du niveau global des ventes...) et donc de les récom-

PENSEZ-Y !

5 000 €

Montant de l'aide accordée, jusqu'au 30 juin 2022, en cas d'embauche d'un salarié de moins de 18 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

8 000 €

Montant de l'aide accordée, jusqu'au 30 juin 2022, en cas d'embauche d'un salarié majeur en contrat d'apprentissage, d'un salarié de plus de 18 ans et de moins de 30 ans ou d'un demandeur d'emploi de longue durée d'au moins 30 ans en contrat de professionnalisation.

penser 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).

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 l'entreprise au candidat et de lui détailler les caractéristiques du poste à pourvoir.

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

Vous devez ensuite échanger avec lui afin de vérifier que ses compétences et son projet professionnel sont bien en adéquation avec les besoins de l'entreprise, avec un maître-mot : l'échange. À ce titre, pratiquez une écoute attentive du candidat, de son parcours, de son expérience et tentez de le mettre à l'aise. Mais n'hésitez pas à enquêter sur ses motivations, sans vous en tenir à sa première réponse, laquelle correspondra certainement à ce que vous avez envie d'entendre.

Au terme de l'entretien, faites le point avec le candidat sur les informations qu'il a comprises et mémorisées, par exemple en lui demandant de résumer brièvement ce qu'il a retenu et ce qui l'intéresse le plus dans le poste proposé. Et n'oubliez pas de lui expliquer la suite du processus de recrutement.

Enfin, si vous apportez une réponse négative à un postulant, précisez-lui les motifs de ce refus : très utile pour le candidat, cette démarche a, par

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'Apéc 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...

ailleurs, le mérite de véhiculer une image positive de l'entreprise.

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 entreprise, comme une clause de non-concurrence ou une clause de mobilité géographique.

En revanche, s'agissant d'une embauche à durée déterminée, la rédaction d'un contrat de travail n'est pas optionnelle ! Ce contrat doit préciser, notamment, le motif pour lequel il a été conclu (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier...), sa date de début, sa date de fin (ou sa durée minimale), le poste de travail confié au salarié, la rémunération correspondante et la durée de la période d'essai. Et il doit être remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche.

La rédaction d'un contrat de travail est une opération délicate qu'il convient de ne pas prendre à la légère. Aussi, n'hésitez pas à solliciter le Cabinet qui vous aidera à rédiger cet acte dans les règles de l'art.

Les autres formalités liées à l'embauche



> Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

auprès de l'Urssaf (ou de la MSA), en principe au plus tard au moment de l'entrée en fonction du salarié.



> Inscription du salarié

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



> Visite d'information

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



> Formation à la sécurité

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



> Documents

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

SOCIAL. PRÉCISIONS SUR L'INDEMNITÉ INFLATION

Pour soutenir le pouvoir d'achat des Français, le gouvernement a annoncé, en octobre dernier, la création d'une indemnité inflation d'un montant forfaitaire de 100 €. Les conditions et les modalités de son versement ont été fixées par décret.

Ainsi, les salariés qui ont eu une activité professionnelle au mois d'octobre 2021 et qui, du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, ont perçu une rémunération brute inférieure à 26 000 € se verront verser l'indemnité inflation par leur employeur, au plus tard le 28 février 2022. Ce dernier déduira ensuite le montant des indem-



nités ainsi réglées du montant des cotisations sociales dont il est redevable auprès de l'Urssaf (ou de la MSA), via la déclaration sociale nominative (DSN).

Quant aux travailleurs non salariés, ils ont également droit à l'indemnité inflation dès lors qu'ils ont exercé leur activité professionnelle au mois d'octobre 2021 et qu'ils

ont déclaré à l'Urssaf (ou à la MSA), au titre de 2020, un revenu professionnel inférieur ou égal à 24 000 €. L'Urssaf (ou la MSA) leur versera cette indemnité, au plus tard le 28 février 2022.

Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021, JO du 12

WEB

www.economie.gouv.fr



Les entreprises peuvent consentir des dons à des associations par le biais du mécénat de compétences. À ce titre, le gouvernement a publié, sur le site du ministère de l'Économie, un guide qui présente notamment les bonnes pratiques à mettre en place pour permettre la réussite d'une mission confiée au(x) salarié(s) dans ce cadre.

SOCIAL. MUTUELLE D'ENTREPRISE : UNE MISE À JOUR S'IMPOSE

Les contributions versées par les employeurs pour financer leur régime collectif de protection sociale complémentaire sont exonérées de cotisations sociales. Mais pour continuer à bénéficier de cet avantage, ces derniers doivent mettre le document instaurant ce régime dans leur entreprise (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) en conformité avec une récente instruction interministérielle qui précise les conditions du maintien des garanties complémentaires en cas de suspension indemnisée du contrat de travail du salarié (maintien de salaire en cas de congé maternité ou d'arrêt de travail, indemnité en cas d'activité partielle...). Cette mise à jour doit être effectuée avant le 1^{er} juillet 2022 pour un régime instauré via une décision unilatérale de l'employeur, ou avant le 1^{er} janvier 2025 pour un régime institué par accord collectif ou référendaire.

Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021

ATTENTION Outre la mise à jour du document instaurant le régime collectif de protection sociale complémentaire dans leur entreprise, les employeurs doivent s'assurer auprès de l'organisme gérant ce régime (assureur, mutuelle...) que le contrat collectif conclu avec ce dernier est en conformité avec l'instruction.

FISCAL. REMBOURSEMENT D'UN CRÉDIT DE TVA : MODE D'EMPLOI

125 076

C'est le nombre de contrôles sur pièces des demandes de remboursement de crédits de TVA menés en 2020 (contre 1 255 instructions sur place).

Source : rapport d'activité 2020 de la DGFIP.

En principe, dans le cadre de son activité, l'entreprise collecte de la TVA auprès de ses clients sur ses ventes (TVA collectée) pour la reverser à l'État. En contrepartie, elle peut déduire la TVA qu'elle a elle-même payée à ses fournisseurs sur ses achats (TVA déductible). Lorsque la TVA déductible excède la TVA collectée, l'entreprise bénéficie alors d'un crédit de TVA. Un crédit qui peut être imputé sur les prochaines déclarations de TVA de l'entreprise jusqu'à épuisement ou donner lieu à une demande de remboursement. Mais qu'implique une telle demande pour l'entreprise ? Éléments de réponse.

FORMULER LA DEMANDE

Le remboursement des crédits de TVA est, en principe, annuel. Ainsi, les entreprises peuvent obtenir le remboursement intégral de leur crédit de TVA constaté en fin d'année dès lors que son montant est au moins de 150 €. Cette demande peut être formulée avec la déclaration de décembre ou du dernier trimestre de l'année, à l'aide du formulaire

n° 3519, à déposer par voie électronique au cours du mois de janvier de l'année suivante. Cependant, les entreprises qui déposent des déclarations mensuelles ou trimestrielles peuvent être remboursées selon cette même périodicité. Pour cela, le montant du crédit de TVA doit être au moins égal à 760 €. La demande étant à souscrire le mois ou le trimestre suivant celui ayant fait apparaître le crédit.

UN CONTRÔLE SPÉCIFIQUE

À la suite d'une demande de remboursement de crédit de TVA, l'administration fiscale peut engager un contrôle sur pièces. Si elle le juge nécessaire, elle peut aussi se déplacer dans les locaux de l'entreprise pour procéder à des constats matériels, consulter les documents comptables et pièces justificatives ainsi qu'en prendre copie. Dans ce cas, elle doit, au préalable, avertir l'entreprise de sa venue par l'envoi d'un avis d'instruction sur place. Sachant que si le fisc ne rend pas sa décision dans les 4 mois de l'avis d'instruction et dans les 60 jours de la première intervention sur place, la demande de remboursement est acceptée.

EN CAS DE REJET ?

Le rejet d'une demande de remboursement de crédit de TVA peut être contesté devant le tribunal administratif, dans un délai de 2 mois. Si l'entreprise obtient gain de cause, elle bénéficiera d'intérêts moratoires, courant à compter de la date de la demande de remboursement.

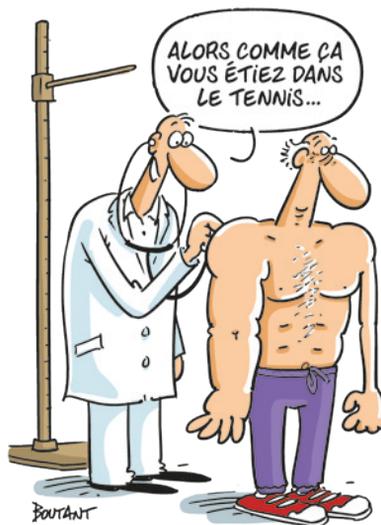
▼ *Aucun remboursement ne peut avoir lieu sur la TVA payée au titre de dépenses à caractère privé.*



CLIN D'ŒIL

VISITE MÉDICALE DE FIN DE CARRIÈRE

Les salariés dont le départ à la retraite intervient à compter du 1^{er} octobre 2021 et qui, durant leur vie professionnelle, ont occupé un poste à risque (exposition à l'amiante, par exemple) doivent bénéficier d'une visite médicale de fin de carrière. En pratique, il revient à l'employeur d'organiser cette visite en informant son service de santé au travail du départ en retraite de ses salariés.



SOCIAL. CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale permet au salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap, ou bien est victime d'un accident impliquant des soins contraignants et une présence soutenue, de s'absenter pendant 310 jours maximum sur une période de 3 ans. Toutefois, lorsque l'état de santé de l'enfant le justifie (poursuite de soins contraignants et nécessité d'une présence soutenue), ce congé peut être renouvelé. Ainsi, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de 310 jours maximum sur une nouvelle période de 3 ans.

Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021, JO du 16

JURIDIQUE. CAUTIONNEMENT : LE FORMALISME EST ALLÉGÉ !

Jusqu'à alors, une personne physique qui se portait caution envers un créancier professionnel – on pense notamment au chef d'entreprise qui se porte caution pour sa société envers une banque –, devait inscrire, à la main, dans l'acte de cautionnement, une mention précisément imposée par la loi dans laquelle elle indiquait l'étendue de son engagement. En l'absence de cette mention, ou si celle-ci n'était pas scrupuleusement reproduite, le cautionnement pouvait être déclaré nul par un juge. L'application de cette exigence a donné lieu à un abondant contentieux, ce qui a conduit les pouvoirs publics à changer la règle.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, l'intéressé devra simplement indiquer dans l'acte qu'il s'engage en qualité de caution à payer au créancier ce que lui doit le débiteur en cas de défaillance de celui-ci, dans la limite d'un montant exprimé en chiffres et en lettres. Et ce, à peine de nullité de son engagement.

Art. 3, ordonnance n° 2021-1192 du 15 septembre 2021, JO du 16

COMMENTAIRE La règle nouvelle n'impose donc plus de recopier scrupuleusement une formule prédéterminée, mais d'explicitier la nature et la portée de l'engagement. En cas de contestation, il appartiendra alors au juge d'apprécier si la mention figurant dans l'acte est suffisante ou non.

JURIDIQUE. CRÉATION DU REGISTRE NATIONAL DES ENTREPRISES

À compter du 1^{er} janvier 2023, les entreprises exerçant une activité civile, commerciale, artisanale, agricole ou libérale devront s'immatriculer auprès d'un nouveau registre, dénommé registre national des entreprises (RNE), et y publier, tout au long de leur existence, l'ensemble des informations relatives à leur situation. Le RNE se substituera notamment au répertoire des métiers et au registre de l'agriculture. Les entreprises qui relèvent de ces registres (entreprises artisanales ou agricoles) devront donc s'immatriculer uniquement au RNE. En revanche, le registre du commerce et des sociétés (RCS) subsiste. Il en résulte que les entreprises tenues de s'immatriculer au RCS devront s'immatriculer également au RNE.

Ordonnance n° 2021-1189 du 15 septembre 2021, JO du 16



À NOTER Le RNE sera alimenté par l'intermédiaire d'un guichet unique électronique qui remplacera les différents centres de formalités des entreprises.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

DONS DES ENTREPRISES

1 Les entreprises qui consentent des dons au profit de certains organismes sans but lucratif ont droit à une réduction d'impôt sur les bénéfices.

Vrai Faux

2 Cette réduction d'impôt est égale, en principe, à 60 % des versements, sans plafonnement.

Vrai Faux

3 Toute contrepartie accordée par l'organisme à l'entreprise mécène lui fait perdre la réduction d'impôt.

Vrai Faux

4 Les dépenses de mécénat sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise.

Vrai Faux

5 Les entreprises qui effectuent plus de 10 000 € de dons au cours d'un exercice sont tenues de déclarer certaines informations au fisc.

Vrai Faux

6 Les entreprises doivent disposer de reçus fiscaux délivrés par les bénéficiaires des dons pour avoir droit à la réduction d'impôt.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai.

2 Faux. Les versements sont retenus dans la limite de 20 000 € ou de 0,5 % du chiffre d'affaires de l'entreprise si ce dernier montant est plus élevé.

3 Faux. Les contreparties symboliques ou de faible valeur sont autorisées.

4 Faux. En revanche, les dépenses de parrainage le sont, mais n'ouvrent pas droit à réduction d'impôt.

5 Vrai. Doivent être déclarés le montant et la date des versements, l'identité des bénéficiaires et la valeur des biens et services reçus.

6 Vrai. Ce nouveau justificatif est exigé pour les dons consentis à compter du 1^{er} janvier 2022.

ZOOM SUR LA CRISE DES SEMI-CONDUCTEURS

La pénurie mondiale de semi-conducteurs vient freiner le redémarrage de certaines entreprises industrielles.

Malgré la reprise économique, nombre d'industries tournent au ralenti en raison d'une pénurie de puces électroniques. Cinq questions pour mieux appréhender les raisons et les conséquences de cette crise.

QU'APPELLE-T-ON UN SEMI-CONDUCTEUR ?

Un semi-conducteur est un matériau entrant dans la fabrication des puces électroniques qui, elles-mêmes, équipent nombre d'appareils que nous utilisons chaque jour (voitures, électroménager, smartphones...).

QUI LES FABRIQUE ?

Les semi-conducteurs sont fabriqués par des fonderies très spécialisées qui travaillent pour le compte des producteurs de puces électroniques. La plus importante, TSMC, est basée à Taïwan. À elle seule, elle produit plus de 50 % des semi-conducteurs de la planète et détient 85 % du marché mondial des semi-conducteurs mesurant moins de 7 nm, qui sont les plus performants. Pour mémoire, l'Europe ne dispose d'aucune fonderie capable de produire des composants de moins de 22 nm.

QUELLE EST L'ORIGINE DE LA PÉNURIE ?

Les raisons qui expliquent cette pénurie sont multiples. Il y a d'abord la crise du Covid-19, qui a ralenti la production de ces fonderies, alors que, dans le même temps, la demande de

produits électroniques (ordinateurs portables, téléviseurs, consoles de jeu) s'envolait en raison du confinement et du télétravail. Les carnets de commandes des fondeurs se sont également remplis sous l'effet de la 5G et, plus largement, de l'explosion du marché domestique chinois.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES ?

Cette pénurie entraîne des retards de production. C'est le cas dans l'informatique et l'électronique, où les délais de livraison s'allongent. Des retards qui s'accompagnent d'une hausse des prix induite par la « rareté » des produits disponibles et par la flambée des coûts du transport maritime. Une inflation qui devrait s'accroître suite à l'annonce d'une augmentation de 10 à 20 % de ses prix par TSMC. Dans l'automobile, cette crise a même contraint des constructeurs comme Ford ou Toyota à mettre temporairement à l'arrêt certaines usines.

➤ À QUAND UN RETOUR À LA NORMALE ?

Selon les experts, le retour à la normale n'interviendra pas avant mi-2022. Pour éviter qu'une telle crise ne se reproduise, TSMC vient d'annoncer un investissement de 85 Md€ pour

accroître sa production. Quant aux Européens, ils souhaitent retrouver une certaine autonomie en doublant la capacité des usines de l'Union européenne d'ici 2030.

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 11 janvier 2022

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2022

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agric-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agric-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 (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

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

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

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

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{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 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	

* 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 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	

* Variation annuelle.

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.

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 %*	131,67 + 0,83 %*	

* Variation annuelle.



IMMOBILIER : POURQUOI NE PAS INVESTIR DANS LES VILLES MOYENNES ?

Avec le niveau de prix de certaines grandes agglomérations, il peut être intéressant de regarder du côté des villes moyennes pour investir dans l'immobilier.

Selon les professionnels de l'immobilier, les investissements locatifs ont doublé en 8 ans, passant de 17 % des transactions globales en 2013 à 30 % au premier semestre 2021. Des transactions qui portent surtout sur les logements situés dans les grandes agglomérations. Mais avec la forte flambée des prix constatée ces dernières années dans les métropoles, les villes moyennes ont des arguments à faire valoir.

UN MARCHÉ SATURÉ DANS LES MÉTROPOLIS

Face à une demande qui explose, les prix de l'immobilier ont fortement grimpé dans les grandes agglomérations. Selon Meilleursagents.com, en l'espace de 5 ans, les prix ont progressé de 53 % à Rennes, de 44 % à Lyon, de 39 % à Nantes, de 34 % à Strasbourg, de 30 % à Toulouse et de 29 % à Bordeaux, Lille et Paris. Et comme le niveau des loyers n'a pas particulièrement progressé, la rentabilité de l'opération s'érode. Pour tenter de renouer avec un rendement attractif, une solution peut consister à investir dans l'immobilier situé dans les villes de taille moyenne. On pense, par exemple, à Orléans, où un appartement T2 loué nu en plein centre-ville laisse espérer un rendement brut moyen de 5 %. On atteint les 7,5 à 8,5 % pour un logement comparable du côté de Saint-

Nazaire. Même chose pour Libourne, qui offre un rendement de 6 %.

SONDER LE MARCHÉ AVANT D'ACHETER

Investir dans l'immobilier dans une ville moyenne nécessite de prendre certaines précautions. Avant de faire une offre, il faut, au préalable, s'intéresser au marché local. Tout d'abord, examinez l'évolution démographique de la ville ciblée. Si vous observez une baisse de sa population depuis une dizaine d'années, changez de cible. Ensuite, privilégiez les villes qui disposent, par exemple, d'une université ou d'un complexe hospitalier. Des installations qui attirent une population étudiante ou des fonctionnaires. Enfin, investissez dans un logement en parfait état et proposant des prestations élevées. Car si, dans les grandes villes, les locataires acceptent de louer de petites surfaces, ce n'est pas le cas dans les villes moyennes.

UNE NOUVELLE POPULATION

Avec la crise du Covid-19, la pratique du télétravail s'est répandue dans les entreprises. De ce fait, de nombreux actifs ont quitté les grandes villes pour gagner en qualité de vie. Si vous voulez

séduire cette catégorie de « travailleurs », veillez à ce que le logement visé soit proche d'infrastructures routières et ferroviaires permettant de rejoindre facilement les pôles urbains.

LES QUESTIONS DU MOMENT



PRODUCTION D'UN TICKET DE CAISSE COMME JUSTIFICATIF COMPTABLE

Mon entreprise a effectué de petits achats auprès d'un commerçant qui m'a délivré un ticket de caisse comme justificatif comptable. Mais est-ce suffisant ?

Réponse : non, car tout achat réalisé entre professionnels doit donner lieu à une facturation, peu importe son montant. Sans oublier que, d'un point de vue fiscal, vous devez être en possession d'une facture pour pouvoir exercer, le cas échéant, votre droit à déduction de la TVA. Sans facture d'achat mentionnant la TVA, vous ne pourrez pas imputer cette taxe sur celle que vous avez, par ailleurs, collectée auprès de vos propres clients.

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 ?

Réponse : 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 le prêt. Sachant qu'à l'issue des deux années de différé, vous pourrez, là aussi, choisir de rembourser totalement le prêt, ou bien d'en rembourser une partie et d'amortir le remboursement du reste sur 1 à 4 ans.

AGENDA

1^{er} trimestre 2022

JANVIER/DÉLAI VARIABLE

— Télédéclaration et téléréglement de la taxe sur les véhicules de société (TVS) due au titre de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

31 JANVIER

— 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).

5 FÉVRIER

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

15 FÉVRIER

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

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

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 octobre 2021 : téléréglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

LES 60 ANS D'EUREX

En 2022, nous sommes particulièrement heureux de célébrer les 60 ans d'Eurex : 60 ans d'expertise, de service, d'accompagnement, d'aventure et d'audace ! Depuis son origine, Eurex est fidèle à ses valeurs et à l'esprit d'entreprendre qui animent les 950 associés et collaborateurs du Groupe. Grâce à notre passion au service des clients et à notre envie d'aller plus loin, nous serons là demain, encore et toujours à vos côtés, pour vous permettre de grandir, de vous développer et de relever de nouveaux défis.

Nous profitons de cette opportunité pour vous remercier, clients et partenaires, pour votre confiance et le chemin parcouru ensemble. Excellente année 2022 !



LES FONDAMENTAUX D'EUREX

- Des liens humains avant tout
- La force et les moyens d'un grand groupe
- La réactivité et la proximité des équipes
- La mise à disposition de compétences pointues
- Des expertises multisectorielles
- La connaissance du tissu économique territorial
- Des solutions digitales en phase avec les nouveaux besoins
- L'esprit d'innovation dans toute la chaîne de valeur
- La dimension internationale grâce à notre alliance avec SFAI

EUREX, VOTRE EXPERT-COMPTABLE CONSEIL

Avec plus de 60 cabinets en France et des bureaux internationaux (Italie, Maroc, Pologne, Suisse et Tunisie), Eurex accompagne des entrepreneurs et entreprises variés, à l'image du tissu économique de ses territoires. Il conjugue la force et les moyens d'un grand groupe avec la réactivité et la proximité d'un cabinet local.

Grâce à une offre de services globale reposant sur le conseil, Eurex se positionne comme l'allié du dirigeant, le soutien de sa croissance.

Suivez toute notre actualité sur www.eurex.fr