

Les bavardages de TEC.GE.FI

ÉDITO

1er juillet ...hum, ça sent l'été..... !

Mais le 1er juillet est signe aussi traditionnellement de changements : augmentation des prestations sociales, fin des chaudières au fioul et au charbon, baisse des plafonds des tickets restaurant, changement de nom facilité, encadrement des loyers, l'huissier s'appelle maintenant « commissaire de justice » ...

En effet cette période, accentuée par les dernières élections, est propice, par les pouvoirs publics, à la promulgation de nouveaux remaniements ou de nouvelles lois.

Aussi, malgré notre hâte à prendre quelques jours de repos bien mérités, nous devons rester attentifs aux derniers textes qui ont été divulgués.

Notre édition n° 7 se fera l'écho, comme d'habitude, des principaux points qui vous concernent.

Nous vous rappelons deux sujets importants dont vous avez déjà eu l'information, mais qui sont de plus en plus d'actualité : **l'ECF (Examen de Conformité Fiscale) et la facture électronique**.

Pour cette dernière, le mot d'ordre est « il est urgent d'attendre sans perdre de temps ».

C'est une transformation majeure de l'information financière des entreprises par la voie électronique. Sans rentrer dans des détails techniques, il sera important, à chacun de nous, de choisir le portail qui lui correspond pour envoyer et recevoir ses factures.

Bien entendu, TECGEFI vous accompagnera dans cette transformation majeure de l'information électronique financière par l'intermédiaire des réunions d'informations auxquelles nous vous conseillons vivement de participer afin d'éviter des déboires irréversibles.

Notre Association profite elle aussi de cette période pour évoluer.

Après l'embauche d'un juriste, le site de Saint Avit s'agrandit pour accueillir le personnel du pôle social.

Bonne saison à tous nos adhérents saisonniers et bon repos à ceux qui vont s'arrêter quelques jours.

A tous un bel été,



Jean-Marc Castaing
Directeur

Pierre-Marie TREPIN
Expert-Comptable



Fiscalité des entreprises

TVA sur la marge :

Si la cession d'un terrain à bâtir acquis bâti ne peut bénéficier du régime de la TVA sur la marge, ce régime est en revanche applicable aux cessions de terrains à bâtir acquis comme tels lorsqu'ils ont notamment fait l'objet d'une division en lots.

Les cours donnés avec l'aide de bénévoles participant aux enseignements ne sont pas exonérés de TVA :

Les leçons qu'un enseignant donne avec le concours de bénévoles participant aux enseignements ne peuvent être regardées comme dispensées à titre personnel par l'enseignant et, par suite, ne bénéficient pas de l'exonération de TVA prévue par l'article 261, 4-4^o-b du CGI.

Il résulte des dispositions du b de l'article 261, 4-4^o du CGI que les leçons qu'un enseignant ou moniteur donne avec le concours d'autres personnes ne peuvent être regardées comme dispensées à titre personnel, quelles que soient les fonctions, bénévoles ou salariés, exercées par ces personnes. Elles ne peuvent donc être exonérées de TVA sur le fondement de ces dispositions.

Pour dispenser les **cours de tennis** à ses élèves, le requérant avait bénéficié du **concours bénévole de plusieurs initiateurs fédéraux de tennis**, qu'il indemnisait de leurs frais de déplacement. Il a été établi que, d'une manière régulière, plusieurs courts étaient loués en même temps par le requérant, qui passait de court en court pour superviser l'enseignement et que chaque groupe d'élèves avait un initiateur fédéral comme enseignant, qui intervenait en même temps que le requérant auprès des élèves de ce dernier.

Le requérant ne pouvant **pas** être regardé comme ayant **dispensé personnellement les cours** de tennis en cause, les recettes liées à son activité d'enseignement

n'entraient pas dans le champ de l'exonération de TVA prévue par l'article précité.

A noter :

La cour administrative d'appel de Nantes étend la solution du Conseil d'Etat selon laquelle sont exclus du bénéfice de l'exonération de TVA prévue par l'article 261, 4-4^o-b du CGI les enseignants donnant des cours avec le concours de salariés, quelles que soient les fonctions exercées par ces derniers (CE 27-1-2017 n° 391373).

Cession d'une entreprise individuelle :

Le passif d'une entreprise individuelle ne vient pas diminuer le montant imposable de la plus-value réalisée à l'occasion de la cession de cette entreprise.

Vous avez besoin d'une autorisation d'occupation temporaire pour occuper le domaine public :

Une AOT est obligatoire dans les cas suivants :

- pour les **restaurateurs ou débitants de boissons** qui veulent installer devant leur commerce, une terrasse ou une contre-terrasse avec des tables et chaises, éventuellement délimitée par des bacs à plantes (ou jardinières) ou des écrans vitrés démontables
- pour les **commerçants** qui souhaitent aménager un étalage de produits ou d'équipement (bac à glace, appareil de cuisson, par exemple), soit accolé à la devanture du commerce, soit en contre-étalage (situé en bordure du trottoir)
- pour les **forains** installant des manèges ou des baraques foraines.

En revanche, une AOT n'est pas obligatoire pour :

- un **commerce avec un comptoir donnant sur la rue** (snack, sandwicherie, boulangerie), dont la clientèle reste présente sur le trottoir uniquement le temps d'effectuer un achat.

Covid-19 : une aide pour favoriser l'attractivité des principaux salons et foires français auprès des PME

Détails de l'aide: Cette aide s'étendra **de mars 2022 à juin 2023**. Elle doit permettre aux PME souhaitant exposer à l'un des 79 évènements listés par le dispositif (décret n°2022-816 du 16 mai 2022) **d'être subventionnées à hauteur de 50 % de leurs dépenses de location de surfaces d'exposition et de frais d'inscription.**

Deux conditions sont nécessaires pour les PME exposantes intéressées :

- ne pas avoir participé à la dernière édition de l'évènement,
- avoir créé leur dossier sur la plateforme CCI avant la consommation totale de l'enveloppe allouée à chaque évènement et, au plus tard, le 31 décembre 2022.

Les demandes d'aide peuvent être déposées auprès des chambres de commerce et d'industrie (CCI) sur le site <https://les-aides.fr/soutien-salons-et-foires>.

La demande d'aide complète, accompagnée des justificatifs, doit être déposée par voie dématérialisée jusqu'à deux mois suivant la tenue de l'évènement.

Peut-on cumuler un emploi salarié et une micro-entreprise ? Oui !

L'exercice de la micro-entreprise est possible sous conditions **en cumul d'une activité salariée.**

Vous devez ainsi respecter les impératifs suivants pour être dans une situation de conformité sur le plan juridique :

- votre activité **ne doit pas concurrencer celle de votre employeur**
- vous devez **disposer d'un contrat qui ne vous interdit pas d'effectuer une activité indépendante**
- vous devez respecter les règles de **non-concurrence**, et autres **clauses d'exclusivité**, de **loyauté** et de **confidentialité** éventuellement fixées dans votre contrat.

Les revenus : qu'ils soient issus de votre activité salariée ou de votre activité indépendante sont soumis à l'impôt sur le revenu. Ils doivent être inscrits dans votre déclaration d'impôt sur le revenu dans les cases correspondantes.

Lorsque vous êtes à la fois salarié d'une entreprise et micro-entrepreneur, vous devez être affilié et cotiser **obligatoirement et simultanément** aux différents régimes sociaux.

Attention, certaines activités sont exclues du champ de la micro-entreprise :

- Les activités agricoles rattachées au régime social de la MSA (sécurité sociale agricole)
- Les activités libérales qui relèvent d'une caisse de retraite autre que la Cipav ou de la sécurité sociale des indépendants
- Les activités relevant de la TVA immobilière : marchands de biens, lotisseurs, agents immobiliers, etc.
- Les activités de location d'immeubles
- Les activités artistiques rémunérées par des droits d'auteur qui dépendent de la maison des artistes ou de l'Agessa





Remplacement des CFE par un guichet unique pour les formalités des entreprises :

Actuellement, les dossiers de formalités des entreprises (création, modification, cessation d'activité) sont transmis aux centres de formalités des entreprises (CFE).

Le réseau des CFE est complexe.

Dans un objectif de simplification, la loi Pacte a prévu une réforme des formalités des entreprises auprès des administrations qui entrera en vigueur au 1er janvier 2023. Il en ressort la désignation d'un organisme unique, et la création d'un guichet unique.

Transfert du siège social :

Le siège social d'une entreprise ou d'une société civile correspond à l'adresse de sa direction effective qui peut différer du lieu d'exploitation ou de production. Il est fixé dans les statuts de la société et permet de déterminer la nationalité de la société et la loi qui lui est applicable et les tribunaux territorialement compétents dont elle dépend. Tout transfert de siège social nécessite des démarches.

1ère étape : modifier les statuts de l'entreprise

Le déménagement du siège social conduit à modifier l'adresse du siège figurant aux statuts. Cette modification statutaire ne peut être effectuée qu'après une décision préalable prise par les organes de la société détenant le pouvoir.

2ème étape : publier un avis de modification dans un journal d'annonces légales dans un délai d'un mois.

3ème étape : déclarer la modification des statuts auprès du CFE.

La modification statutaire doit ensuite être déclarée auprès du centre de formalités des entreprises (CFE), ou du greffe du tribunal de commerce dont dépend territorialement le nouveau siège social.

Pour être enregistré, l'acte modificatif (comportant la décision de transfert de siège) doit être accompagné :

- d'un exemplaire de l'acte ayant décidé le transfert du siège social, certifié conforme par le représentant légal
- d'un exemplaire des statuts mis à jour, daté et certifié conforme à l'original par le représentant légal
- du formulaire M2 pour une personne morale ou P2 pour une personne physique
- d'un justificatif de jouissance des nouveaux locaux : titre de propriété, contrat de bail, factures d'électricité, etc.
- de l'attestation de parution ou de l'avis paru dans un journal d'annonces légales
- d'un pouvoir en original du représentant légal s'il n'a pas signé lui-même les formulaires.

A savoir :

Toute modification de votre entreprise est également l'occasion de mettre à jour vos informations personnelles (changement d'adresse personnelle, changement de coordonnées, etc.)





Depuis le 31 mars 2022 : Renforcement de la prévention en santé au travail

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Toutes les entreprises sont tenues de mettre en place un tel document.

Deux seuils d'effectifs interviennent :

- L'un de 50 salariés pour la définition des actions,
- L'autre de 11 salariés pour la périodicité de la mise à jour

Principales dispositions

- entreprises de moins de 50 salariés : une fois l'évaluation des risques effectuée, l'employeur doit définir les actions de prévention des risques et de protection des salariés ; la liste de ces actions doit être consignée dans le document et ses mises à jour ;
- double rôle du CSE : contribution lors de l'analyse des risques ; le CSE doit désormais être consulté lors de l'élaboration du document et de ses mises à jour ;
- seules les entreprises d'au moins 11 salariés sont tenues de mettre à jour chaque année le DUERP ;
- conservation du document pendant 40 ans.

Dépôt sur un portail numérique

Le DUERP, ainsi que ses versions antérieures, devront être déposés sur un portail

numérique permettant de garantir la conservation et la mise à disposition du document pendant 40 ans à compter de leur élaboration.

L'obligation de dépôt dématérialisé s'appliquera :

à compter du **1er juillet 2024 au plus tard** pour les entreprises de **moins de 150 salariés**.

Dans l'attente de la création de ce portail

L'employeur doit conserver le DUERP, au sein de l'entreprise, sous la forme :

- D'un document papier
- Ou d'un document dématérialisé.

Le DUERP **et ses versions successives** doivent être tenus à disposition des personnes et instances mentionnées à l'article R. 4121-4 du code du travail (travailleurs, anciens travailleurs, élus du CSE, agents de l'IT, agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, etc.).

Ces obligations de conservation et de mise à disposition des versions successives s'appliquent uniquement aux **versions** du document unique **en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à cette date**.

Une nouvelle visite pour les salariés : la visite de mi-carrière.

Cette visite a lieu, en principe, durant l'année civile de leur 45ème anniversaire.

Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?

La visite de mi-carrière s'applique **à tout salarié** ayant un des contrats suivants :

- Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Contrat de travail à durée limitée (contrat d'apprentissage)

Quand la visite de mi-carrière a-t-elle lieu ?

Les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de mi-carrière **durant l'année civile de leur 45ème anniversaire**.

Bon à savoir :

Cette visite peut être réalisée de manière anticipée. En effet, elle peut être couplée à une autre visite médicale dans les deux ans avant les 45 ans du salarié (ou de l'âge déterminé par accord de branche).

Quels sont les objectifs de la visite de mi-carrière ?

Réalisée par le médecin du travail, un infirmier en santé au travail ou un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée, cet examen vise à **établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail du salarié et son état de santé et à évaluer les risques de désinsertion professionnelle** compte tenu de l'évolution de ses capacités (selon son parcours professionnel, son âge et son état de santé).

Visite de reprise

Jusqu'à présent, les salariés en arrêt de travail **à la suite d'un accident du travail ou une maladie, non professionnelle, de plus de 30 jours**, bénéficiaient **d'une visite de reprise**. Cette visite, programmée par l'employeur, avait pour objectif d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre le poste de travail qu'il occupait avant son arrêt.

Rappel : Une visite de reprise devait également être organisée par l'employeur au retour d'un congé maternité d'une salariée ou après une absence pour cause de maladie professionnelle.

A partir du 31 mars 2022, la visite de reprise doit être organisée :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours par suite d'un accident du travail ;
- Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Pour les arrêts de travail délivrés à partir du 1er avril 2022 et non consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, une visite de reprise devra être organisée après une absence d'au moins 60 jours.

Le reste des dispositions restent inchangées. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise

Elle a également pour objectif de sensibiliser le salarié aux enjeux **du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.**

Après échange avec l'employeur et le salarié, le médecin du travail peut proposer par écrit des mesures préventives :

- Aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail ;
- Aménagement du temps de travail en prenant en compte notamment l'âge et l'état de santé du salarié.

effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Visite de pré-reprise

Aujourd'hui, **les salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois** (quel que soit le motif de l'arrêt de travail) peuvent bénéficier d'une **visite de pré-reprise**. Organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de l'Assurance Maladie, la visite de pré-reprise vise **à favoriser le maintien en emploi du travailleur.**

Pour les arrêts qui débiteront à compter du 1er avril 2022, la visite de pré-reprise pourra être organisée **en cas d'absence supérieure à 30 jours**, dès lors que le retour du travailleur à son poste de travail sera anticipé.

La visite de pré-reprise pourra également être réalisée à l'initiative du médecin du travail. L'employeur préviendra de ce fait le médecin du travail que son salarié a atteint une absence de 30 jours (par mail pour traçabilité). L'employeur devra, de son côté, informer le salarié de la possibilité de demander à bénéficier d'une visite de pré-reprise.

Visite post-exposition ou visite post-professionnelle

Depuis le 1er octobre 2021, **les salariés qui partent à la retraite ou/et qui, au cours de leur vie professionnelle, ont occupé un poste à risque impliquant un suivi individuel renforcé**, doivent bénéficier d'une **visite de fin de carrière**. La loi du 2 août 2021 apporte une modification des dispositions posées par la loi du 29 mars 2018 sur la visite de fin de carrière.

À compter du 31 mars 2022, la terminologie de visite de fin de carrière est supprimée au profit de « suivi post-exposition » ou « suivi post-professionnel ».

Cette visite aura lieu dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition du salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou, le cas échéant, avant son départ à la retraite. Elle permet au médecin du travail d'**établir un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels**. Cet état des lieux est établi, notamment, sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

En principe, le suivi post-professionnel ou post-exposition est initié par l'employeur. Ce dernier informe alors son Service de

Prévention et de Santé au Travail de la cessation de l'exposition d'un travailleur qu'il avise sans délai.

En cas de carence de l'employeur, le salarié peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ à la retraite, et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition, demander directement au SPST la réalisation de la visite. Il informe alors son employeur de sa démarche.

Par suite de la demande de suivi post professionnel ou post exposition, SPST détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions pour bénéficier de ce type de suivi.

A l'issue de la visite post-exposition, **le médecin du travail remet au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques professionnels et le verse au dossier médical en santé au travail**. Le médecin du travail transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Le rendez-vous de liaison, un nouveau dispositif pour prévenir la désinsertion professionnelle

Pour renforcer la prévention en santé travail le dispositif introduit la possibilité d'organiser un nouveau rendez-vous pour les salariés en arrêt de travail d'au moins 30 jours. Baptisé « rendez-vous de liaison », ce rendez-vous est destiné à maintenir un lien entre le salarié en arrêt de travail et son employeur. Précisions.

Rendez-vous de liaison : pour qui ?

Le rendez-vous de liaison s'adresse aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours.

La durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue.

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

A noter : L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous de liaison.

Rendez-vous de liaison : quels objectifs ?

Le rendez-vous de liaison enrichit les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle qui consiste à **anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap**.

Plus précisément, le rendez-vous de liaison vise à :

- Maintenir **un lien entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail** ;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier **d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (formation, reclassement ...)** ;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'un **rendez-vous de pré-reprise** ;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier de **mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail**.

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical intégré dans le suivi individuel de l'état de santé du salarié. Le salarié peut refuser de participer à ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Rendez-vous de liaison : quel déroulement ?

Lorsqu'un salarié sollicite ou accepte un rendez-vous de liaison, l'employeur est tenu de lui proposer une date **sous un délai de 15 jours**.

Apprentissage :

- Création d'un service de dématérialisation : aide au suivi de l'apprentissage dans le temps. N'hésitez pas à en parler à vos apprentis
- Jeunes alternants : L'aide accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) est prolongée par décret jusqu'au 31 décembre 2022.

Embauche :

- L'importance de la période d'essai dans l'intégration de votre nouveau salarié, n'oubliez pas le renouvellement de celle-ci et le délai de prévenance si vous décidez de mettre fin au contrat.
- Respect des délais : une embauche se prépare sur le principe au moins 10 jours avant la date d'entrée (DPAE – Contrat – Visite médicale – Inscription à la prévoyance, à la mutuelle ...).

Le rendez-vous est ensuite organisé en présentiel ou en distanciel.

L'employeur doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) **8 jours avant la tenue du rendez-vous**.

En effet, le SPSTI doit être associé au rendez-vous de liaison.

Concrètement, le SPSTI, qui peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), peut :

- **Préparer des documents informatifs** (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de pré-reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du **maintien en emploi** ;
- **Assister au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite**.

Ces mesures font suite au plan « 1 jeune 1 solution » et s'inscrivent dans le cadre du dispositif « France Relance ». Elles visent à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire.

- Importance de la signature du contrat de travail par les deux parties :
 - > CDI : afin de pouvoir utiliser les articles du contrat en cas de besoin (formation, suivi médical, sécurité, avertissement ...)
 - > CDD : OBLIGATOIRE. Un CDD non signé par les deux parties peut être réputé conclu pour une durée indéterminée par le salarié (cours de Cass.)



AGRICOLE

Crise Ukraine : mesures de soutien aux employeurs et exploitants agricoles

1/ Dispositif exceptionnel de prise en charge des cotisations

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, vous devez déposer le dossier de demande de «Pec résilience» au plus tard le **1er octobre 2022**. Les décisions d'attribution seront prises **au plus tard le 31 décembre 2022** et les montants de prises en charge octroyées vous seront ensuite communiqués. Les groupements d'employeurs sont exclus du dispositif.

Critères :

- Etre affilié à la MSA ;
- Avoir une exploitation ou entreprise agricole viable ;
- Avoir des difficultés de trésorerie impliquant des difficultés à régler vos cotisations sociales :
- Avoir supporté au cours de la période comprise (en tout ou partie) **entre le 1er mars 2022 et le 30 septembre 2022**, un surcoût d'**au moins 50% des coûts** sur un ou plusieurs postes de dépenses touchés par la situation en Ukraine (carburant, gaz, électricité, engrais, alimentation animale, emballages ou tout autre poste impacté sous réserve de produire des justifications)

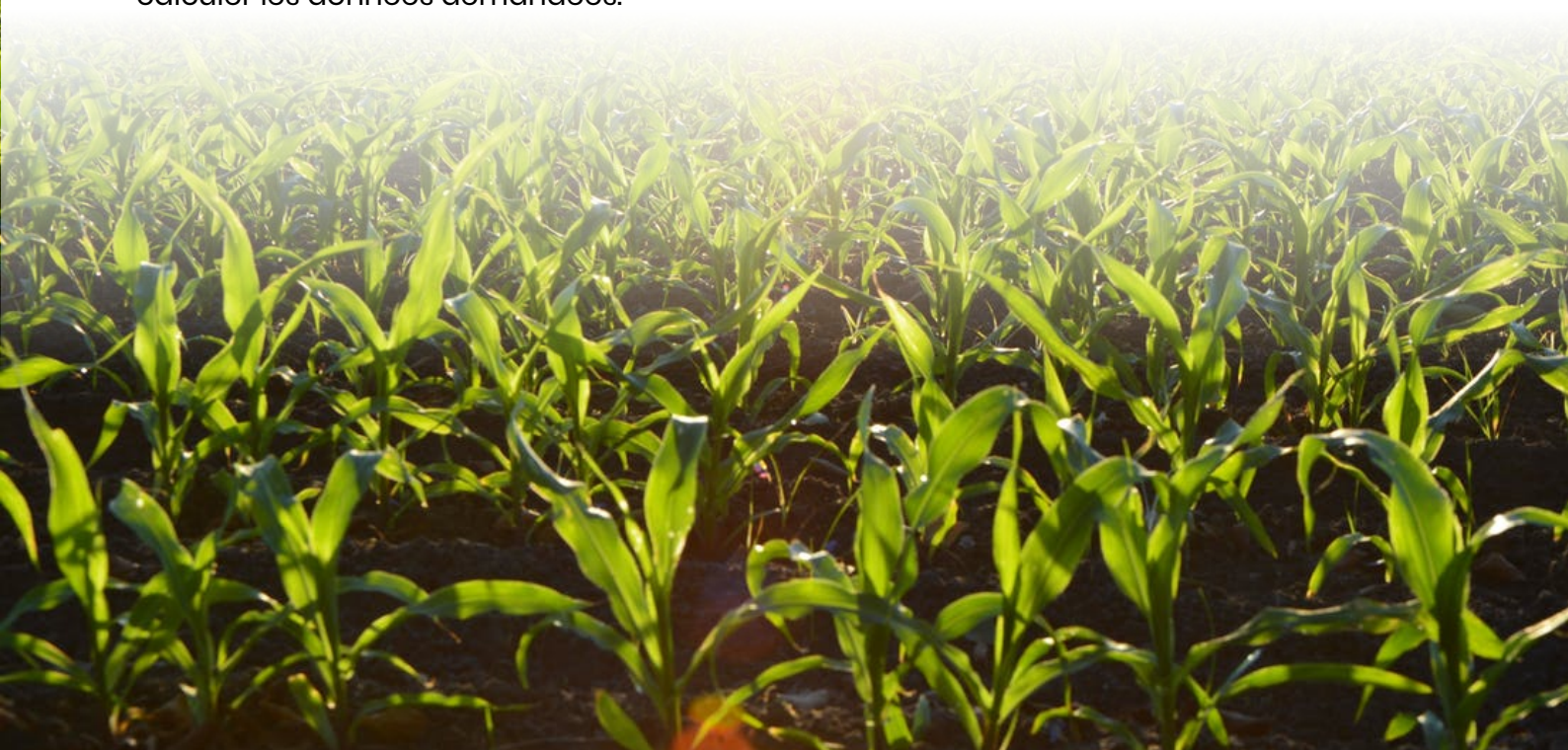
Rapprochez-vous de votre comptable pour établir le dossier de demande. Attention votre comptabilité devra être à jour pour calculer les données demandées.

2/ Possibilité de report de paiement de vos cotisations et contributions sociales

Vous pouvez, si n'êtes pas en mesure d'acquitter vos charges sociales, demander à bénéficier du report de vos prochaines échéances de paiement de vos cotisations et contributions sociales légales ou conventionnelles (à l'exception des contributions de santé et prévoyance).

Si vous êtes exploitant agricole, les prélèvements liés aux appels provisionnels et aux mensualisations jusqu'à la date d'octroi des prises en charge pourront être suspendus.

Si vous êtes employeurs de main d'œuvre, le report pourra porter sur tout ou partie des cotisations et contributions sociales dues au titre des échéances exigibles de l'année 2022, jusqu'à la date d'octroi des prises en charge.





Focus

Le statut de l'entrepreneur individuel

L'entrepreneur individuel qui exerce en nom propre est titulaire de deux patrimoines : un patrimoine personnel et un patrimoine professionnel. Ce nouveau statut, applicable à compter du 15 mai 2022, permet de protéger les biens personnels de l'entrepreneur.



Sauf exceptions, l'entrepreneur n'est plus responsable sur son patrimoine personnel des dettes professionnelles contractées à compter du 15 mai 2022. Seul le patrimoine professionnel peut être saisi par les créanciers professionnels.



Les dettes de cotisations sociales font partie du patrimoine professionnel (sauf manœuvres frauduleuses).

Le patrimoine personnel de l'entrepreneur individuel n'est pas saisissable par les créanciers professionnels ; seuls les éléments utiles à l'activité professionnelle peuvent être saisis en cas de défaillance professionnelle. La séparation des patrimoines personnels et professionnels est automatique.

L'entrepreneur individuel relève de plein droit de l'impôt sur le revenu, cependant, la nouveauté : l'entrepreneur individuel peut opter pour l'impôt sur les sociétés (IS).

Si vous exercez en nom propre, contactez votre collaborateur comptable habituel pour faire le point.

Pour l'exercice de son activité, l'entrepreneur individuel utilise une dénomination incorporant son nom ou nom d'usage, suivi ou précédé des mots « entrepreneur individuel » ou des initiales « EI ». Cette dénomination doit figurer sur l'ensemble des documents et correspondances professionnels ainsi que sur les comptes bancaires professionnels.



Rappel :

Les associations recevant plus de 153 000€ de subventions en numéraire de la part des autorités administratives ou des établissements publics à caractère industriel et commercial doivent obligatoirement procéder aux dépôts à la DILA de leurs comptes annuels et du rapport sur ces comptes du commissaire aux comptes.

Attention, désormais, une **sanction pénale de 9.000 € est encourue par les dirigeants des associations.**

Mécénat d'entreprise : les obligations du bénéficiaire des dons

Les organismes qui délivrent des reçus fiscaux à leurs donateurs ont désormais l'obligation de déclarer, d'une part, le montant global des dons et versements mentionnés sur ces reçus et, d'autre part, le nombre de reçus délivrés. Cette mesure s'applique aux reçus délivrés relatifs aux dons et versements reçus à compter du 1 janvier 2021 ou au titre des exercices ouverts à compter du 1 janvier 2021.

La déclaration doit être faite dans les trois mois de la clôture de l'exercice. Par exception, pour laisser aux organismes le temps de s'adapter à cette nouvelle obligation déclarative, en 2022, le dépôt de la déclaration sera possible jusqu'au 31 décembre 2022.

La déclaration est effectuée, selon les cas, sur le formulaire n° 2065-SD (organismes passibles de l'IS), sur le formulaire n° 2070-SD (organismes passibles de l'IS sur leurs revenus patrimoniaux taxables) ou sur le formulaire « Déclaration des dons », disponible sur le site www.demarches-simplifiees.fr, pour les autres organismes.

Seuil de fiscalisation

Les organismes sans but lucratif, dont les recettes tirées de leurs activités lucratives accessoires n'excèdent pas un montant fixé à 73 518 € pour 2022, échappent aux impôts commerciaux.



CHIFFRES CLÉS

Indicateurs sociaux

SMIC horaire après le 1 ^{er} mai 2022	10.85 €
Horaire mensuel (35h)	151.67 €
SMIC mensuel	1 645.62 €
Plafond Sécurité Sociale annuel	41 136 €

Plafond titres-restaurant

A compter du 1^{er} juillet 2022, retour au seuil initial de 19 €/jour.

Indice de référence des loyers

Indice utilisé pour la révision des loyers

1 ^{er} trimestre 2022	133.93
4 ^{ème} trimestre 2021	132.62
3 ^{ème} trimestre 2021	131.67
2 ^{ème} trimestre 2021	131.12

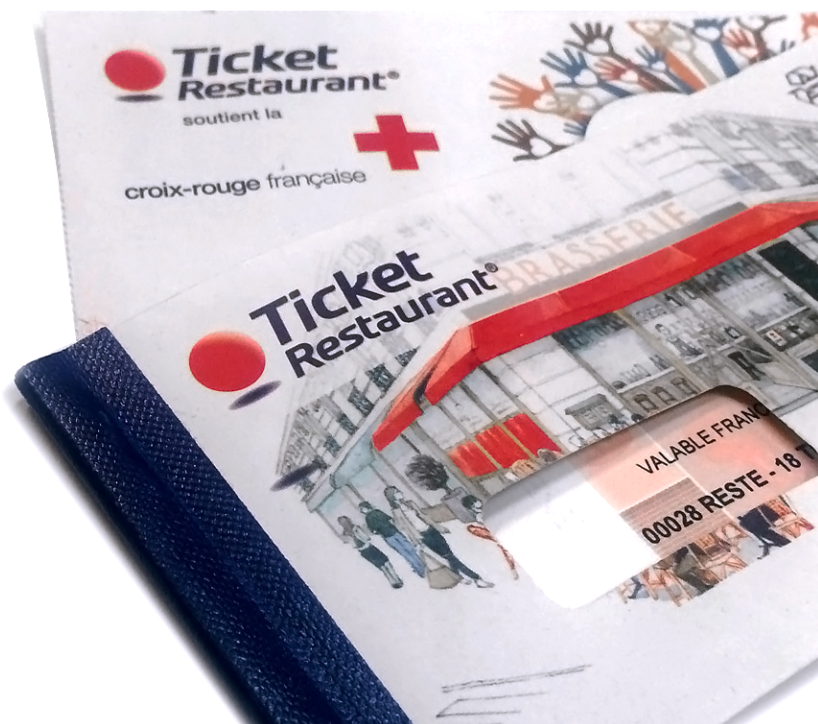
Indice du coût à la construction

Indice utilisé pour actualiser les loyers en général à chaque date anniversaire du bail.

1 ^{er} trimestre 2022	1 948
4 ^{ème} trimestre 2021	1 886
3 ^{ème} trimestre 2021	1 886
2 ^{ème} trimestre 2021	1 821

Fermage des terres

	Indice	Variation de l'indice
Année 2021	106.48	+ 1.09 %



Barème des frais de carburant en euros et au kilomètre pour 2021

Carburant	Puissance fiscale des véhicules de tourisme				
	3 à 4 CV	5 à 7 CV	8 et 9 CV	10 et 11 CV	12 CV et plus
Gazole	0.079	0.097	0.116	0.131	0.145
Super sans plomb	0.102	0.125	0.149	0.168	0.187
GPL	0.064	0.079	0.094	0.105	0.117
	Puissance des vélomoteurs, scooters et motocyclettes				
	< 50 CC	de 50 CC à 125 CC	3.4 et 5 CV	au-delà de 5 CV	
Frais de carburant au km	0.033	0.067	0.085	0.118	

Barème kilométrique automobile 2021

Puissance administrative	<= 5 000 Km	Kilométrage 5 001 à 20 000 Km	> 20 000 Km
<= 3 CV	d x 0.502	(d x 0.3) + 1 007	d x 0.35
4 CV	d x 0.575	(d x 0.323) + 1 262	d x 0.387
5 CV	d x 0.603	(d x 0.339) + 1 320	d x 0.405
6 CV	d x 0.631	(d x 0.355) + 1 382	d x 0.425
7 CV et plus	d x 0.661	(d x 0.374) + 1 435	d x 0.446