

AGA PLUS

n°67

ACTU

*Réforme de
l'épargne retraite :
un bon plan pour
les libéraux ?*

CAHIER PRATIQUE

*Trois mesures pour
protéger le dirigeant
et son conjoint*

À L'AFFICHE

**Professionnels
de santé : les règles
pour recourir à
un remplaçant**

JANVIER 2020



A.G.A-PL.FRANCE



Réforme de l'épargne retraite : un bon plan pour les libéraux ?

Trois nouveaux produits, plus simples, ont été lancés le 1^{er} octobre dernier pour inciter les Français à mettre de l'argent de côté pour leurs vieux jours. Quels avantages peuvent en attendre les indépendants ? Le point ici.

Contrat Madelin ou PERP ? Bientôt, les indépendants désireux de vivre une retraite aussi dorée que peuvent l'être leurs économies ne se poseront plus la question. La vaste réforme de l'épargne retraite engagée par les pouvoirs publics est en effet sur les rails. Pour preuve, le 1^{er} octobre 2019, un nouveau plan d'épargne individuel a vu le jour, et dans quelques mois seulement, soit le 1^{er} octobre 2020, il sera seul à l'horizon. On compte donc un nouveau larron dans l'équation : le PER individuel. Faut-il troquer sans attendre son contrat Madelin ou son PERP pour ce plan d'épargne retraite « nouvelle génération » ? pas avant de comprendre en tout cas la finalité et les contours de cette importante réforme... menée, pour rappel, par la loi PACTE du 22 mai 2019, dont l'un des points a pris en charge le volet de l'épargne retraite.

Les raisons de la réforme

Deux ordonnances, un décret et un arrêté plus tard, la nouvelle épargne retraite se décline désormais en trois plans d'épargne retraite (PER) : deux plans d'entreprise (PER collectif et PER obligatoire) et un PER individuel. Ceux-ci ont vocation à remplacer à terme les plans existants (PERCO, Article 83, PERP, Madelin, Préfon, etc.). L'objectif affiché ? booster l'épargne privée en la rendant plus

flexible, plus lisible et plus attractive. Si « l'épargne retraite supplémentaire n'a pas vocation à se substituer au régime de retraites par répartition, qui demeurera le socle principal de la retraite des Français », comme l'assure Bruno Le Maire, le ministre de l'Économie et des finances dans le dossier de presse, force est de constater que l'on mise beaucoup sur une « épargne-pension », déjà en pleine expansion. Il est vrai qu'il y a fort à faire. Aujourd'hui, alors que nous sommes des champions incontestés de l'épargne, celle consacrée à la retraite fait encore office de parent pauvre. Cumulée, elle représente -seulement- 230 milliards d'euros d'encours au total, contre 1 700 Mds€ au titre de l'assurance-vie et 400 Md€ pour les livrets réglementés (livret A, LDD) par exemple. Cette réforme de l'épargne retraite suffira-t-elle à faire oublier les reproches qui lui sont traditionnellement adressés : une offre peu lisible, une épargne accumulée peu portable et des modalités de sortie trop rigides ? En tout cas, le fait est que les épargnants devaient parfois cumuler plusieurs produits, sans possibilité de regroupement ou de transfert de leur épargne, que chaque produit d'épargne retraite était régi par des règles et des fiscalités différentes et que la plupart des produits d'épargne retraite proposaient uniquement une sortie en rente viagère. Si l'on y ajoute un niveau de frais qui pouvait être élevé et des rendements qui pouvaient décevoir même les plus optimistes, on comprend mieux les raisons qui ont conduit à cette réforme.



Les atouts du PER

Le PER individuel remplace donc le contrat Madelin et le PERP. Il est ouvert autant aux salariés qu'aux travailleurs indépendants (professionnels libéraux, mais aussi artisans, commerçants, gérants majoritaires, etc.). Un nouveau cas de déblocage anticipé, une sortie 100 % en capital et la transférabilité totale des plans d'épargne vers un autre produit font de ce PER individuel un concurrent sérieux aux anciens plans, à tout le moins plein de charmes...

Une transférabilité totale

Parmi les maux qui touchent le contrat Madelin et le PERP, notons qu'il est seulement possible de transférer son épargne Madelin vers un PERP. Un problème de taille pour une nouvelle génération marquée par la mobilité. *A contrario*, les nouveaux plans PER bénéficient d'une transférabilité totale (qu'importe le type de PER), grâce notamment à des règles de fonctionnement communes.

Une sortie 100 % en capital

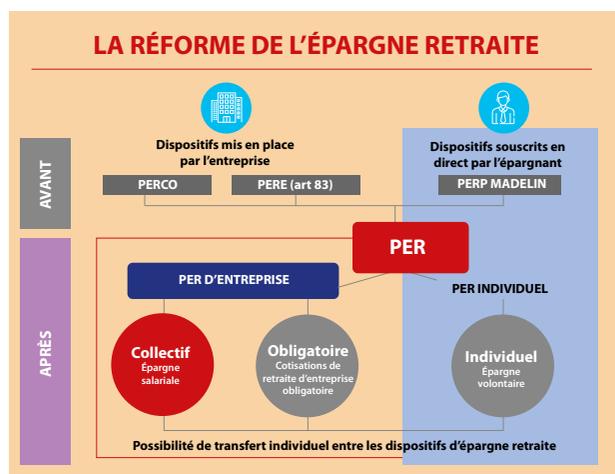
Ensuite, l'un des principaux freins qui pouvait faire obstacle au développement du PERP et du Madelin réside dans la sortie obligatoire des sommes investies en rente, précisément la totalité de la somme dans le cas du Madelin (sauf si déblocage anticipé) et 80 % minimum pour le PERP. En clair, au moment de partir à la retraite, l'indépendant qui a épargné via un contrat Madelin touchait chaque mois une rente viagère. Impossible pour lui de retirer une « grosse » somme en capital. Avec le PER, une sortie complète en capital est possible (pour les sommes issues des versements volontaires comme de l'épargne salariale), de même qu'un panachage de plusieurs modalités (comme plusieurs retraits accompagnés d'une rente mensuelle à partir de 70 ans par exemple).

De nouveaux cas de déblocage

Par principe gelée jusqu'au départ à la retraite (ce que l'on appelle l'effet tunnel), l'épargne Madelin pouvait être liquidée, en amont, dans certains cas exceptionnels (décès du conjoint marié ou pacsé, certaines situations d'invalidité, cessation d'activité suite à une liquidation judiciaire ou à une procédure de conciliation...). Deux nouveautés à retenir avec le PER individuel : l'ajout du cas de l'achat de la résidence principale et celui du déblocage d'invalidité d'un enfant, d'un conjoint marié ou pacsé. À noter, le PERP offrait déjà la possibilité de déblocuer, en amont et sous conditions, l'épargne retraite pour l'achat de la résidence principale.

Attention aux spécificités fiscales

Si la loi PACTE crée un véritable big bang de l'épargne retraite, il ne s'agit pas pour autant d'une révolution fiscale. La plupart des règles appliquées sur les produits existants sont en effet reconduites. À l'instar du PERP ou du Madelin, les versements volontaires du titulaire seront déduits de l'assiette de l'IR, certes dans la limite de certains plafonds, comme aujourd'hui. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre expert-comptable ou de votre conseil en gestion de patrimoine habituel... ■



Calendrier de mise en œuvre de la réforme de l'épargne retraite

1^{er} octobre 2019

- Lancement de la commercialisation des nouveaux PER prévus par la loi PACTE
- Les épargnants disposant déjà d'un ancien produit d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, COREM, CRH, PERCO, article 83) ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de transférer leur épargne dans un nouveau PER. Les entreprises et les associations souscriptrices peuvent faire évoluer leur produit d'épargne retraite pour bénéficier des avantages permis par la loi PACTE

1^{er} octobre 2020

- Les anciens produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, COREM, CRH, PERCO, article 83) seront fermés à la commercialisation, sauf s'ils ont été modifiés afin d'être mis en conformité avec les règles du PER
- Les versements sur les anciens produits demeureront toujours possibles

1^{er} janvier 2023

- Date limite, pour les épargnants, pour bénéficier d'un avantage fiscal exceptionnel en cas de transfert de l'assurance vie vers un nouveau PER
- Durant ce délai, tout rachat réalisé sur un contrat d'assurance vie de plus de huit ans fera l'objet d'un abattement fiscal doublé, à condition que les sommes soient réinvesties dans un plan d'épargne retraite et que le rachat soit effectué au moins cinq ans avant le départ en retraite

Contrôle fiscal : le secret médical a ses limites

Si le fisc est en droit d'accéder à tout document comportant l'identité des patients, il ne peut demander à un médecin la communication d'éléments comportant des informations sur la nature des prestations qui leur sont délivrées.

Lors d'une vérification de comptabilité, le vérificateur peut demander toutes informations sur le montant, la date et la forme des versements afférents aux recettes perçues par un professionnel de santé... qui est -et c'est important- soumis au secret professionnel. Qui plus est, les documents consultés, qu'ils soient de nature comptable ou non, peuvent même comporter des indications sur le paiement d'actes par des patients désignés nommément. Mais, en aucun cas, ces documents ne doivent comporter d'indication sur la nature des prestations médicales fournies. Pis, la communication de telles mentions constituerait une atteinte au secret médical. Pour autant, la CAA (Cour administrative d'appel) de Douai, dans une décision du 5 décembre 2017 (n° 16DA02171) a confirmé qu'un vérificateur n'avait pas porté atteinte au secret médical, en examinant les relevés bancaires et comptables d'un médecin mentionnant le détail des honoraires perçus et le nom des patients concernés. Dont acte !

Art. L13-0 A du livre des procédures fiscales

Pas d'exonération en cas de cession de clientèle en deux temps !

L'exonération des plus-values réalisées lors de la cession d'une clientèle par un professionnel libéral suppose, notamment, un transfert complet des éléments essentiels de l'activité.

Les plus-values réalisées lors de la cession d'une branche complète d'activité peuvent, sous certaines conditions, être exonérées, en tout ou partie, lorsque la valeur des éléments transmis n'excède pas 500 000 €. On rappelle que l'exonération est totale si la valeur des éléments transmis est inférieure à 300 000 €, tandis qu'elle est partielle et dégressive lorsqu'elle est comprise entre 300 000 € et 500 000 €. Mais il faut remplir d'autres conditions : l'activité cédée doit faire l'objet d'une exploitation autonome et supposer un transfert complet de ses éléments essentiels. Ainsi, dans une affaire récente, un chirurgien avait cédé sa clientèle et les parts qu'il détenait dans une société civile de moyens (SCM) à une société d'exercice libéral à responsabilité limitée (Selarl). Il avait estimé pouvoir bénéficier de l'exonération sur la plus-value réalisée lors de cette vente... exonération remise en cause par l'administration fiscale, au motif qu'il n'avait pas cédé une branche complète d'activité. Ce qu'a confirmé la cour administrative d'appel de Lyon. En l'espèce, la vente n'avait porté, dans un premier temps, que sur la moitié de la clientèle, la cession de la seconde moitié et le transfert définitif des parts de la SCM étant intervenue à l'issue d'une période de deux ans d'exercice en commun de l'activité avec l'acquéreur. Selon les juges, lors de la cession, le chirurgien n'avait donc pas opéré un transfert complet des éléments essentiels de son activité : il ne pouvait donc pas bénéficier de l'exonération prévue par l'article 238 quindecies du CGI.

Cour administrative d'appel de Lyon, 28 mai 2019, n° 17LY02682

Exonération fiscale en cas d'installation libérale en ZRR

L'administration fiscale précise les conditions d'application de l'exonération en zones de revitalisation rurale (ZRR), pour les praticiens libéraux exerçant comme remplaçant, puis collaborateur.

Les cabinets créés ou repris jusqu'au 31 décembre 2020 dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) peuvent bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur leurs bénéfices pendant cinq ans, exonération devenant partielle et dégressive les trois années suivantes (75 %, 50 % et 25 %). Pour rappel, pour bénéficier de l'exonération, le cabinet doit être soumis à un régime réel d'imposition, employer moins de onze salariés et avoir moins de 50 % de son capital détenu par d'autres sociétés. Toutefois, ce dispositif de faveur ne s'applique pas lorsque le cabinet a été créé dans le cadre d'une extension d'activités préexistantes. Tel est le cas, vient de préciser l'administration fiscale, d'un praticien qui exerce son activité dans le cadre d'un contrat de remplacement, puisqu'il bénéficie de l'assistance du professionnel titulaire (mise à disposition de patientèle, de locaux, de services administratifs...). ■

BOI-RES-000030 du 4 septembre 2019



Professionnels de santé : les règles pour recourir à un remplaçant

Vous exercez en solo ou dans un cabinet pluri-disciplinaire, aux côtés d'autres associés. Vos confrères peuvent bien sûr assurer votre remplacement en cas de congé, de maladie... Mais en pratique, il est fréquent de faire appel à un praticien remplaçant. À quelles conditions ? pour quelle rémunération ? L'AGA. PLUS vous aide à préparer votre absence, en détaillant tout ce qu'il faut savoir sur le contrat de remplacement .

*V*ous vous faites remplacer de temps en temps ou bien vous envisagez de vous faire remplacer à votre cabinet, par exemple aux vacances du printemps ou de l'été prochains ? Avant de vous mettre d'accord sur les modalités de cette opération, il importe d'en mesurer toutes les conséquences juridiques et fiscales, puis de définir précisément les termes de ce contrat avec votre confrère. Il ne s'agit pas d'un acte anodin : ses modalités d'application impactent autant la situation de celui ou de celle qui se fait remplacer que de celle du remplaçant.

À la base, un contrat

Pour commencer, rappelons-en les principes. Cette formule a été imaginée dans le but de satisfaire aux besoins rencontrés par les professionnels de santé pour se libérer, dans certaines circonstances, sans porter atteinte à leur activité professionnelle ni à la continuité nécessaire des soins apportés aux patients. D'essence temporaire, le remplacement se définit donc comme une suppléance occasionnelle. Et non régulière. Cela ne signifie pas qu'il soit nécessairement de courte durée, mais qu'il doit répondre à un besoin momentané, lié à une indisponibilité du remplacé. En termes juridiques, disons qu'il peut se définir comme un contrat par lequel un praticien libéral (le titulaire) fait momentanément appel à un consoeur ou à un confrère (le remplaçant) pour exercer son activité en ses lieu et place, pour des raisons qui lui sont personnelles et qui impliquent qu'il

suspende provisoirement son activité professionnelle pour toute une série de raisons. Des exemples ? Les absences peuvent en fait avoir plusieurs motifs : repos, congés, maladie, maternité, formation continue, activité personnelle ou para-professionnelle (un mandat syndical par exemple). Une forme d'entraide amicale conclue en une poignée de mains ? pas vraiment ! Le remplacement ne peut se passer de la conclusion d'un contrat en bonne et due forme. Son but ? il doit d'abord garantir les droits de chacun (remplaçant et remplacé) ; à ce titre et pour permettre de résoudre les difficultés qui pourraient se produire au cours ou au terme du contrat, chacune des parties est tenue de respecter les règles contractuelles qu'il contient. Pour le reste, sachez que le contrat de remplacement est un accord écrit, dont chaque terme doit être pesé avec une infinie précaution. Entourez-vous alors d'un maximum de conseils, par exemple auprès d'un avocat spécialisé ; les ordres et les syndicats professionnels proposent aussi à leurs ressortissants des modèles de contrats.

Une condition importante du remplacement est par ailleurs la clause de non-concurrence, aux termes de laquelle les parties conviennent que, sauf accord du titulaire, le remplacement ne pourra être suivi à proximité du lieu d'exercice du remplacé, dans les conditions de temps et de lieu précisées expressément au contrat.

Le contrat, côté rémunération

Sur les plans comptable et fiscal, les actes et les honoraires du remplaçant sont comptabilisés au nom du



professionnel remplacé et calculés à l'aune du choix conventionnel de ce dernier. Il perçoit donc directement les sommes versées par les patients, mais pour le compte du titulaire du cabinet. Ce dernier lui reverse ensuite une part de ses honoraires, telle qu'elle est définie au contrat. Si cette part est différente selon les professions, elle peut être très importante en cas de mise à disposition d'équipements lourds ou d'un personnel *ad hoc*. Mais dans tous les cas, le pourcentage de recettes reversées au remplaçant figurera en honoraires rétrocedés sur sa déclaration des bénéficiaires professionnels modèle 2035. Quant au remplacé, tous les honoraires encaissés durant l'année sont eux aussi portés sur la 2035, à charge pour lui d'y indiquer la rétrocession des honoraires sur la même déclaration. Avec cependant une absolue nécessité : pour être déductibles, ces derniers doivent être aussi déclarés sur le formulaire DAS 2 de chaque année (voir plus loin). Du côté des frais et des dépenses du cabinet, le professionnel remplacé continue d'assumer tous les frais pendant la durée du remplacement. Il ne peut pas, par exemple, demander un loyer à son remplaçant : la mise à disposition des locaux et du matériel s'effectue sans contrepartie de loyer. Dont acte ! Mais si le remplaçant bénéficie d'un certain nombre d'avantages en nature, tels que la mise à disposition d'un véhicule, il en supportera les frais de carburant. Idem pour les frais de repas et l'hébergement éventuel. Ces avantages, précisés dans le contrat, sont bien entendu pris en compte pour fixer le montant de la rétrocession d'honoraires attribuée au remplaçant.

Pour le reste, si la rétrocession d'honoraires par le titulaire est soumise à la TVA quand le remplacement dépasse le caractère occasionnel et limité dans le temps (maladie, formation...), soulignons que dans bon nombre de cas son paiement est évité par l'application de la franchise en base.

La situation du titulaire

Tout remplacement par un confrère est soumis à certaines formalités, dont le nombre et la nature varient quelque peu selon les professions exercées. Généralement, le contrat est signé en trois exemplaires : un pour chaque partie et le troisième pour le conseil de l'ordre ; ce dernier doit en effet être informé de l'identité du remplaçant, des dates et de la durée du remplacement ainsi que de ses modalités financières. Une particularité : si le remplacement s'effectue au sein d'une société d'exercice (une SCP par exemple), c'est entre celle-ci et le remplaçant que le contrat doit être

signé. Autre précaution importante : le remplacé ne doit pas s'immiscer dans la gestion du remplaçant.

Pour ce qui est des conséquences fiscales, s'il relève de la déclaration contrôlée (2035), le titulaire déduira les honoraires rétrocedés à son ou sa remplaçant(e) sur la ligne dédiée de la déclaration. Et s'ils dépassent 1 200€ par remplaçant, ces honoraires rétrocedés doivent être déclarés et inscrits sur la déclaration DAS 2. Pour rappel, l'absence de déclaration vous expose à une amende égale à 50 % des sommes non déclarées.

La situation du remplaçant

Le remplaçant ayant le statut de travailleur indépendant, il est soumis à toutes les obligations comptables, fiscales et sociales du remplacé et il doit être inscrit au tableau de l'ordre si sa profession relève d'un ordre professionnel. Tout est dit, ou presque... Rajoutons simplement que le remplaçant prend la situation conventionnelle de celui qu'il remplace : cela signifie qu'il ne peut remplacer dans le cadre conventionnel qu'un professionnel conventionné. Il doit souscrire, en son nom, une assurance de responsabilité civile professionnelle : elle est obligatoire. Comme pour tout professionnel exerçant à titre libéral, il supportera aussi les cotisations sociales dues sur son activité (allocations familiales, assurance maladie-maternité, participation au développement de la formation continue...) ainsi qu'à la caisse de retraite pour ce qui est de la retraite et du régime invalidité-décès. Sur le plan pratique, si le remplaçant utilise les feuilles de soins du titulaire, il n'oubliera pas de biffer le nom de ce dernier en rajoutant le sien, avec la mention « remplaçant ». Sur le

Gare à la clause de non-concurrence

C'est une clause particulièrement importante, en tout cas souvent source de discussions, voire de litiges. Car si le titulaire met à disposition sa patientèle, il souhaitera naturellement protéger son cabinet d'une éventuelle concurrence du remplaçant. *A contrario*, ce dernier ne souhaitera pas laisser passer des opportunités de s'installer, si celles-ci se présentent à lui. Logique ! S'il est raisonnable de trouver le juste équilibre entre des intérêts *a priori* contradictoires, cette quête ne pourra se réaliser qu'en éclairant les parties sur les enjeux et le contenu de cette clause.

En tout état de cause, dans la mesure où elle limite la future liberté d'installation du remplaçant, cette clause de non-concurrence, aussi appelée clause de non-réinstallation, n'est valable que si elle répond à des conditions très strictes : être limitée dans le temps et dans l'espace, et être proportionnelle aux intérêts légitimes de chacun.

Il convient donc d'être particulièrement vigilant sur sa rédaction, étant observé que toute imprécision ou tout doute profiteront au remplaçant, les juges interprétant strictement ces clauses qui encadrent, voire restreignent sa future liberté d'installation. CQFD !

L'exemple des médecins

L'article 86 du Code de la déontologie des médecins prévoit qu'un médecin ou un étudiant qui a remplacé l'un de ses confrères pendant trois mois, consécutifs ou non, ne doit pas, pendant une période de deux ans, s'installer dans un cabinet où il puisse entrer en concurrence directe avec le médecin remplacé et avec les médecins, qui, le cas échéant, exercent en association avec ce dernier, à moins qu'il n'y ait entre les intéressés un accord qui doit être notifié au conseil départemental. À défaut d'accord entre tous les intéressés, l'installation est soumise à l'autorisation du conseil départemental de l'ordre.

plan fiscal, le remplaçant déclare en recettes les honoraires qui lui sont rétrocedés par le titulaire. Selon le montant des recettes des deux années antérieures (N-2 et N-1) ainsi que des options effectuées, il relèvera, soit du régime micro-BNC (avec l'application d'un abattement forfaitaire), soit du régime de la déclaration contrôlée (avec la déduction des frais réels et l'adhésion à une association agréée lui permettant d'échapper à la majoration de 1,25 de son bénéfice imposable). Mais rappelons que le médecin remplaçant ne peut pas bénéficier des avantages fiscaux spécifiques accordés aux médecins conventionnés du secteur I (déduction forfaitaire de 2 % et déduction complémentaire de 3 %), du moins tant qu'il n'est pas installé !

Les précautions à prendre

Le contrat de remplacement n'est pas un contrat de collaboration (voir encadré ci-dessous). Pour preuve, le remplacement repose sur un motif précis lié à l'absence du titulaire. Cela implique que celui-ci s'abstienne de toute activité professionnelle et cesse son activité pendant la durée dudit remplacement. Les clauses ayant trait au motif et à la durée du remplacement doivent être particulièrement bien rédigées : elles sont même décisives, en particulier en cas de tentative de requalification éventuelle du contrat de remplacement en contrat de collaboration... Le contrat de remplacement n'est pas non plus un contrat de travail. À la différence du salarié, le remplaçant est un travailleur indépendant : il exerce donc sous sa responsabilité, il souscrit par exemple une assurance professionnelle. En conséquence, il ne doit en aucun cas être placé dans une situation de subordination, au risque de requalification de cette relation en salariat par le conseil des Prud'hommes, avec toutes les conséquences financières qui en découlent (calcul et paiement de cotisations sociales, des congés payés...). Aux fins de bénéficier de la présomption simple de non-salariat prévue à l'article L 8221.6 du Code du travail, il est prudent que le titulaire vérifie les diplômes et s'assure de l'inscription au répertoire Sirene du remplaçant, au besoin en demandant une attestation à l'Urssaf. Là encore, la rédaction des clauses organisant le remplacement revêt une grande importance. Si le contrat se montre assez succinct sur ce point, il ne faut pas qu'il contienne des clauses qui permettent un contrôle aisé, voire intrusif sur l'activité du remplaçant, lequel doit conserver son indépendance professionnelle dans l'exercice de son art et l'organisation de son activité. ■

Contrat de collaboration, l'autre voie

Originalité, but et forme du contrat

Ce n'est pas un contrat de remplacement, ni un contrat de louage de services, encore moins une forme d'association. Pour celles et ceux qui désirent « réduire la voilure » ou se préparer doucement à leur future retraite, il existe une autre voie : le contrat de collaboration libérale. C'est en fait un contrat par lequel un praticien met à la disposition d'un confrère les locaux et le matériel nécessaires à l'exercice de la profession, ainsi que généralement la clientèle qui y est attachée, moyennant une redevance en pourcentage sur les honoraires encaissés par le collaborateur. Son but ? Il s'agit, pour l'essentiel, de permettre à de jeunes diplômés d'acquérir une expérience et de se créer une clientèle avant d'envisager une installation dans leur propre cabinet. La particularité de ce contrat réside dans le fait que le collaborateur exerce sa profession en son nom et sous sa responsabilité. Il organise son travail comme il l'entend et n'a pas à rendre compte de son activité à son cocontractant. Ce contrat est fréquemment assorti d'une clause de non-concurrence ou de non-rétablissement par laquelle le collaborateur s'interdit d'exercer sa profession à l'expiration du contrat pendant une durée et un lieu déterminés. Mais que l'on sache bien que cette clause, de portée très réduite, ne peut empêcher ce dernier de soigner ses propres patients. En tout état de cause, le contrat doit être écrit et préciser quelques informations comme la durée, les modalités financières et les conditions d'exercice ainsi que le délai à prévoir pour le préavis de rupture.

De la mesure dans l'application

Le contrat de collaboration se distingue du contrat de travail en ce sens qu'il n'existe pas de lien de subordination juridique entre le praticien et son collaborateur. Mais gare à la nature et à la fréquence des préconisations données par le praticien à son confrère ; si ces dernières s'avèrent trop précises ou péremptives, l'Urssaf ou les tribunaux pourraient revenir sur cette indépendance et requalifier le contrat de collaboration en contrat de travail. Il faut donc se montrer prudent, à tout le moins agir avec mesure et discernement.

Les conséquences fiscales

Le collaborateur reçoit les honoraires qui lui sont dus par les patients qu'il a reçus, qu'il s'agisse de ses propres patients ou de ceux qui lui ont été présentés par le titulaire. Ces sommes sont soumises à l'impôt dans la catégorie des bénéfices non commerciaux. Constituant des loyers versés en contrepartie de la mise à sa disposition de locaux équipés et le cas échéant d'une partie de la clientèle, les redevances qu'il verse au praticien titulaire sont déductibles. Sur le plan fiscal, ce ne sont donc pas des honoraires rétrocedés. Reste la situation du praticien titulaire : celui-ci encaisse ses propres honoraires ainsi que les redevances versées par son collaborateur. Mais attention, car ces dernières sont (sauf application de la franchise) soumises à TVA et portées en « gains divers » sur la déclaration professionnelle 2035.



Chirurgiens-dentistes : un léger sourire

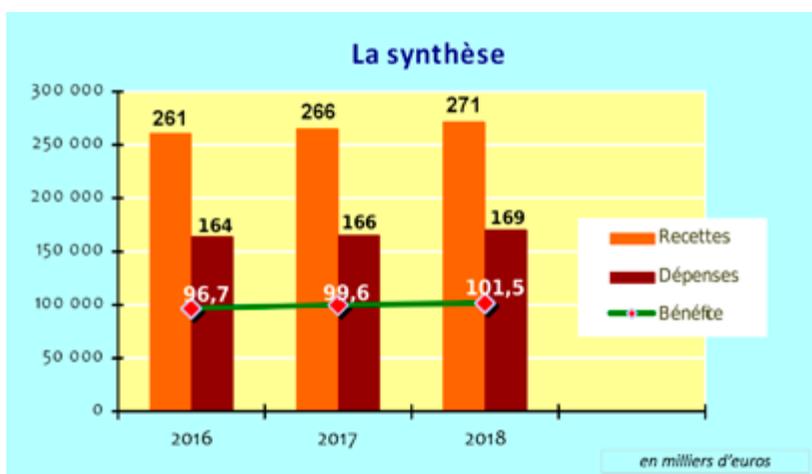
L'observatoire statistique de l'AGA-PL.FRANCE vous propose de comprendre les enjeux des professions représentées par ses adhérents. Ce semestre-ci, pleins feux sur les chirurgiens-dentistes, dont les scores d'exploitation moyens vont vous permettre de savoir où se situe votre cabinet.

Véritable photographie économique de la profession, l'observatoire statistique des chirurgiens-dentistes est réalisé à partir de données issues d'un panel de plus de trois mille cabinets... dont vous trouverez ci-dessous quelques-unes des performances les plus significatives. Cet outil est conçu pour vous soutenir dans vos réflexions et vos décisions de gestion. Les chirurgiens-dentistes libéraux ont perçu, en 2018, en moyenne 101 500 euros de bénéfice contre 96 700 € en 2016, soit une augmentation de près de 5 % sur trois ans. C'est peu, mais mieux que le chiffre d'affaires qui lui, n'a augmenté que de 3,9 % durant la même période ! Il est vrai que c'est sans compter sur les charges, qui représentent très régulièrement au moins 62,5 % des recettes d'un cabinet dentaire, au titre desquelles les achats de prothèses et de fournitures dentaires figurent en première place (entre 19,1 et 19,6 % du CA). ■

Des ratios très stables et une activité en légère augmentation

en euros et en pourcentages		2018		2017		2016	
Total des recettes nettes	271 530	100	265 908	100	261 373	100	
Achats	51 792	19,1	52 218	19,6	51 630	19,6	
Charges de personnel	29 083	10,7	26 332	9,9	25 139	9,8	
Impôts et taxes	11 435	4,2	9 333	3,5	8 974	3,4	
Loyers et charges locatives	22 789	8,4	22 725	8,5	22 777	8,1	
Autres services extérieurs	12 785	4,7	12 452	4,7	11 987	4,6	
Frais de déplacement	3 995	1,5	3 995	1,5	4 033	1,6	
Charges sociales personnelles	30 202	11,1	31 375	11,8	32 215	12,4	
Frais financiers	774	0,3	854	0,3	907	0,4	
Autres dépenses	7 129	2,6	6 935	2,6	6 998	2,7	
Total des dépenses	169 983	62,6	166 219	62,5	164 660	62,5	
Résultat	101 547	37,4	99 689	37,5	96 713	37,4	

Données extraites des travaux de l'AGA-PL.FRANCE et de la FNAGA (Fédération nationale des associations de gestion agréées) et couvrant les années 2016 à 2018





Le point sur les CRM

À la suite de l'examen de vos déclarations (résultats, CVAE, TVA et revenus de source étrangère), l'AGA-PL.FRANCE rédige un compte rendu de mission. Autant dire qu'elle se prononce, en fonction des documents qu'elle reçoit, sur la concordance, la cohérence et la vraisemblance de vos déclarations. Présentation.

« Nous sommes en mesure de conclure à la concordance, à la cohérence et à la vraisemblance des déclarations faisant l'objet du présent compte rendu de mission », voilà en quels termes devraient, en toute logique, se clore les contrôles effectués par un organisme agréé sur les déclarations de chacun de ses adhérents. Si la réalité est plus contrastée, l'opinion qui se dégage de la situation fiscale des adhérents de l'AGA-PL.FRANCE est en vérité plutôt réconfortante, tant il est vrai que les experts-comptables et leurs équipes ont préalablement effectué un travail de qualité. Mais revenons à la finalité et au contenu de ce compte rendu de mission, le fameux CRM. En fait, au terme de chaque examen de cohérence, de concordance et de vraisemblance de ses déclarations, et le cas échéant de l'examen périodique de sincérité (EPS), pour chaque adhérent est effectué un rapport d'opinion, qui exprime une situation positive ou négative.

Les situations positives

Les quatre premiers degrés du CRM permettent en effet de conclure à la concordance, à la cohérence et à la vraisemblance des déclarations (absence d'anomalies, réponse satisfaisante fournie par l'adhérent à une demande de renseignements complémentaire de l'organisme, envoi d'un courrier d'information faisant mention de points qui n'exigent pas de réponse de l'adhérent et enfin

transmission d'une déclaration rectificative à la demande de l'organisme agréé).

Les cas plus problématiques

Les autres cas font état de situations ne permettant pas de conclure à la concordance, à la cohérence et à la vraisemblance des déclarations. Pour quatre d'entre elles (du CRM 99 A au CRM 99 D), il s'agit de l'absence de réponse à nos demandes de renseignements, de réponses jugées incomplètes ou insatisfaisantes, voire d'un désaccord plus profond. Dans ces trois cas -qui doivent demeurer exceptionnels- l'organisme agréé décidera d'abord d'une mise sous surveillance du dossier. Pis, il avertira l'adhérent d'une mise en œuvre d'une procédure d'exclusion de l'association, avec, à la clef, la perte de tous les avantages fiscaux attachés à l'adhésion. Il faut rajouter à ces quatre CRM négatifs, deux autres situations insatisfaisantes ; il s'agit des CRM 99 E et 99 F, établis suite à un EPS (examen périodique de sincérité) :

- le premier concerne l'absence de pièces;
- le second concerne une anomalie constatée sur les pièces.

Rappelons que le dit CRM est adressé, en copie, au service des impôts dont l'adhérent dépend. ■

Les différents niveaux de CRM

↓ Situations permettant de conclure à la concordance, à la cohérence et à la vraisemblance des déclarations



CRM 1	Absence d'anomalies
CRM 2	Absence d'anomalies après réponse satisfaisante
CRM 3	Envoi d'un courrier d'information
CRM 4	Demande d'une déclaration rectificative par l'OA

↓ Situations ne permettant pas de conclure à la concordance, à la cohérence et à la vraisemblance des déclarations



CRM 99 A	Défaut de communication de déclarations utiles au contrôle
CRM 99 B	Absence de réponse aux demandes de renseignements
CRM 99 C	Réponse non satisfaisante ou incomplète
CRM 99 D	Désaccord sur la nécessité d'une déclaration rectificative
CRM 99 E	Non communication de pièces justificatives demandées par l'OA
CRM 99 F	Anomalies relatives aux pièces justificatives

Comment gérer son temps et ses priorités : une formation exclusive de l'AGA-PL.FRANCE

Avec le temps, tout est possible ; sans lui, rien ne l'est. Le fait de disposer du temps est vraiment un miracle quotidien, une chose proprement sidérante. C'est la « matière première » de notre vie, un bien des plus précieux. Alors, perdre son temps ne serait-ce pas perdre sa vie ?

Est-il possible d'échapper au temps ? Vaste question en vérité sur laquelle les élèves de terminale L ont été conviés à plancher en ce jour de baccalauréat 2019. Nous sommes en effet le lundi 17 juin 2019, et c'est justement ce jour-là que l'AGA-PL.FRANCE -dirigée à Paris par Fabienne Guillaumin- a programmé à l'adresse de ses adhérents une journée de formation sur (devinez quoi ?)... eh bien la gestion du temps. Et c'est véritablement le bon jour. L'été se décide d'être en accord avec le calendrier, la SNCF et la RATP ont le bon goût de faire arriver leurs trains à l'heure et la capitale est miraculeusement peu encombrée par les automobiles. Il est 10h 30, les participants, joyeux et détendus, s'apprentent à passer, dans l'une des salles de notre bureau parisien, une journée qu'ils découvriront intéressante et fatigante, mais finalement très agréable. Ils sont informaticien, artiste, loueur en meublé, podologue, orthophoniste, spécialiste de la médecine chinoise, coach en relations humaines, conseil en management ou notaire... Malgré leurs univers très différents et leurs particularismes parfois exacerbés, ils sont cependant tous confrontés aux mêmes défis, aux mêmes difficultés : faire face au temps qui passe, répondre aux multiples sollicitations qui se présentent à eux, hiérarchiser les tâches à effectuer selon leur degré d'importance ou d'urgence... Éric Antoni, formateur et réalisateur de supports didactiques et par ailleurs délégué à la formation de l'AGA-PL.FRANCE, va, avec des outils simples et pratico-pratiques, leur permettre de mieux définir leurs priorités, d'apprendre à dire non, d'identifier tout ce qui leur fait perdre du temps et génère du stress

pour, *in fine*, augmenter leur efficacité. La journée terminée, chacun est retourné à ses occupations... se jurant que désormais il ne vivrait plus sa vie comme « on remonte un escalator qui descend ! ». Mieux, ils sont tous repartis avec une série d'imprimés, de fiches et d'outils utiles à une bonne organisation du travail. En attendant une autre session de ce type, l'animateur tient à remercier chaleureusement Guljan Canipet pour les efforts qu'elle a fournis pour faire de celle-ci une réussite. ■



↑ Éric Antoni



↑ ↓ le groupe, curieux et attentif





AGENDA

Taxe d'habitation : le point sur la baisse annoncée

C'est confirmé, la taxe d'habitation va bien disparaître pour tous les Français... mais en 2023 ! En attendant, le point sur l'avancement de cette réforme, qui satisfait le contribuable, un peu moins l'élu local.

Entamée en 2018, la réforme prévoit la suppression progressive de la taxe d'habitation sur la résidence principale d'ici 2020 pour 80 % des foyers français, qui ont, faut-il le rappeler, bénéficié d'un allègement de 30 % en 2018, puis de 65 % en 2019. Pour les 20 % des ménages restants (les plus aisés dirons-nous), le projet de loi de finances 2020 prévoit une suppression progressive de cette taxe en trois étapes : un allègement de 30 % en 2021, un autre de 65 % en 2022 pour finir par une suppression totale en 2023. Si vous souhaitez avoir plus de précisions sur votre situation, sachez enfin que depuis le 1^{er} octobre 2019, il est possible de consulter son avis de taxe d'habitation sur son espace personnel, en cliquant sur le site impots.gouv.fr.

d'imposition. Cette date détermine les locaux et les personnes imposables ainsi que les exonérations, les abattements et les dégrèvements en fonction de vos revenus. Quant à son mode de calcul, il associe valeur cadastrale et taux votés par les collectivités territoriales. La taxe d'habitation est calculée sur la valeur locative nette, elle-même égale à la valeur locative cadastrale du local diminuée, s'il s'agit de votre résidence principale, d'un certain nombre d'abattements (pour charges de famille, en fonction du revenu, d'un handicap, d'une invalidité...). C'est sur cette valeur locative nette que s'appliquent alors les taux votés par la commune et éventuellement par l'intercommunalité ou ceux calculés par l'administration (syndicats intercommunaux, taxes spéciales d'équipement...). ■

INFOS IMPORTANTES

■ Si vous déménagez (si vous changez d'adresse professionnelle, d'adresse personnelle, ou même si vous décidez de changer d'adresse mail), nous vous remercions de bien vouloir nous communiquer vos nouvelles coordonnées. Nos échanges s'en trouveront facilités.

■ Par ailleurs, si vous cessez définitivement votre activité professionnelle, nous vous invitons à nous en tenir informés le plus rapidement possible ; pour rappel, la loi vous fait obligation de déposer une déclaration de résultat modèle 2035 dans les soixante jours de la date de cessation.

Ce qui n'est pas supprimé ni exonéré

En effet, tout n'est pas supprimé. Pour preuve, la réforme ne prévoit pas la suppression de la taxe d'habitation pour les résidences secondaires. La THRS (taxe d'habitation sur les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale) est maintenue. De même que la taxe et la surtaxe d'habitation sur les logements vacants, ainsi que la TLV (taxe sur les locaux vacants), la surtaxe sur les résidences secondaires ou logements vacants situés en zone tendue et la THLV (taxe d'habitation sur les locaux vacants). Qu'ils soient ou non éligibles à l'allègement de la taxe d'habitation, la plupart des foyers devront aussi s'acquitter de la redevance sur l'audiovisuel public.

Comment est calculée la taxe d'habitation ?

La taxe d'habitation est établie en fonction de votre situation au 1^{er} janvier de l'année

Aux portes de cette nouvelle année, l'AGA-PL.FRANCE vous présente tous ses vœux de bonheur et de réussite





INDICES

AGA-PLUS est une publication semestrielle destinée aux adhérents et aux partenaires de l'A.G.A.-PL.FRANCE.

Conception et rédaction
Éric Antoni

Collaboration technique
Anthony Carpentier

Maquette et illustrations
Jean-Michel Charruault

Crédits photos
Adobe stock (ex-Fotolia)
sauf page 9 (Getty Images)
et 11 (Jacques Dreux)

Photocomposition
Service PAO de FIDUCIAL, à Lyon

Pour tout renseignement
AGA-PL.FRANCE
60 rue du Bon Repos
CS 70805
49008 Angers cedex 01
Tél. 02 41 91 50 70

contact.association.agreee@fiducial.fr
www.aga-pl-france.fr



N°67 - JANVIER 2020

BÂTIMENT ET IMMOBILIER

Index national BT 01	juillet 2019	août 2019	septembre 2019
Indices, tous corps d'état, nouvelle série base 2010	111,2	111,6	111,4
Indice de référence des loyers	1^{er} tr 2019	2^{ème} tr 2019	3^{ème} tr 2019
Indices	129,38	129,72	129,99
Variation annuelle	+1,70 %	+ 1,53 %	+ 1,20 %
Indice du coût de la construction	1^{er} tr 2019	2^{ème} tr 2019	3^{ème} tr 2019
Indices	1 728	1 746	1 746
Variation annuelle	+ 3,41 %	+ 2,77 %	+ 0,75 %
Indice des loyers commerciaux	1^{er} tr 2019	2^{ème} tr 2019	3^{ème} tr 2019
Indices	114,64	115,21	115,60
Variation annuelle	+ 2,48 %	+ 2,33 %	+ 1,90 %
Indice des loyers d'activités tertiaires	1^{er} tr 2019	2^{ème} tr 2019	3^{ème} tr 2019
Indices	113,88	114,47	114,85
Variation annuelle	+ 2,18 %	+ 2,20 %	+ 1,87 %

FINANCES ET PLACEMENTS

Épargne-logement (depuis le 1 ^{er} août 2016)	Plafond	Taux
Compte d'épargne-logement	15 300 €	0,50 %
Plan d'épargne-logement	61 200 €	1 %
Livrets et plans d'épargne (depuis le 1^{er} février 2020)		
Livrets A et bleu	22 950 €	0,5 %
Livret d'épargne populaire	7 700 €	1 %
Livret de développement durable	12 000 €	0,75 %
Taux financiers divers		
Dates		
TBB (taux de base bancaire)	depuis le 15 octobre 2001	6,6 %
EONIA	au 31 décembre 2019	- 0,446 %
Taux Refi de la BCE	depuis le 16 mars 2016	0 %

SALAIRES

Plafonds 2020 de la sécurité sociale	Montants
Plafond annuel	41 136 €
Brut trimestriel	10 284 €
Brut mensuel	3 428 €
Brut hebdomadaire	791 €
Smic et minimum garanti (au 1^{er} janvier 2020)	
Smic horaire brut	10,15 €
Smic mensuel brut (sur la base de 39 heures avec maj. de 10%)	1 732,95 €
Smic mensuel brut (sur la base de 39 heures avec maj. de 25%)	1 759,34 €
Smic mensuel brut (sur la base de 35 heures)	1 539,42 €
Minimum garanti	3,65 €

CONSOMMATION

Prix à la consommation, ensemble des ménages, base 100 en 2015	novembre 2019	Variation annuelle
	104,52	+ 1 %



A.G.A.-PL.FRANCE

ASSOCIATION DE GESTION AGRÉÉE POUR LES PROFESSIONS LIBÉRALES DE FRANCE

Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publiée au Journal Officiel du 4 mars 1978
Agrément délivré par la D.G.F.i.P le 29 mars 1978 et renouvelé le 12 juin 2014 - Numéro d'identification 2-02-490 - N° TVA FR 70 314 174 160
Siège social : 60, rue du Bon Repos - C.S. 70805 - 49008 Angers Cedex 01

Trois mesures pour protéger le dirigeant et son conjoint



CAHIER
PRATIQUE

Un dirigeant indépendant prend des risques. C'est inhérent à sa fonction. L'ennui, c'est que ces risques ne s'attaquent pas seulement à sa sphère professionnelle ; ils peuvent aussi écorner sa sphère privée. Mais fort heureusement, et souvent contre toute attente, lui et son conjoint ne sont pas dépourvus de droits, ni de protections. À condition de les connaître...

Si les qualités personnelles et professionnelles du dirigeant sont à prendre en compte dans le succès de l'aventure entrepreneuriale, en contrepartie, lorsqu'il connaît lui-même une difficulté, l'entreprise s'en trouve particulièrement fragilisée, surtout en présence d'une petite structure. Une maladie, un accident, une gêne financière personnelle, une dépression, un divorce... tous ces événements ont nécessairement un effet sur l'activité, un effet que l'on imagine difficilement bénéfique ! Sans que l'on puisse réellement le démontrer de manière statistique, l'expérience montre que plus d'une fois sur deux, une défaillance d'entreprise prend ses racines dans un mal-être de son exploitant. C'est tout le paradoxe de la TPE. Si, dans l'ombre des géants aux pieds d'argile, ces petites entreprises, que d'aucuns appellent les « pépites » de l'économie, font preuve d'un dynamisme jamais démenti, mais trop rarement souligné, la sanction est sans appel lorsqu'il est lui-

même défaillant. Pis, puisque lui et son entreprise individuelle ne constituent juridiquement qu'une seule entité, ses créanciers professionnels pourront saisir ses biens personnels pour se rembourser. Tous ses biens ? pas vraiment en vérité, car son domicile principal est protégé d'office. Avantage donc au dirigeant individuel, un gérant de société ne peut s'en prévaloir ! Et pour les autres biens fonciers (sa résidence secondaire, des terrains, etc.), il peut limiter sa responsabilité en effectuant, devant notaire, une déclaration d'insaisissabilité. Il peut aussi opter pour une installation en EIRL : ce dispositif obéit à la même logique que la déclaration d'insaisissabilité, mais en sens inverse. L'entrepreneur individuel procède à une déclaration de son patrimoine d'affectation, en indiquant quels sont les biens qui relèvent de son patrimoine professionnel, afin de les séparer de son patrimoine personnel. Pour plus de détails sur ces questions, voir le point 1 en page 11.



A.G.A-PL.FRANCE

Tout dirigeant d'une entreprise libérale doit aussi penser à son conjoint, en particulier, lorsqu'il lui survit, situation par ailleurs fort courante, et aux solutions qui s'offrent à lui pour demeurer propriétaire de l'habitation familiale. Avez-vous pensé à la clause de préciput ? son fonctionnement vous est présenté dans le point 2. Enfin, si votre conjoint vous assiste régulièrement dans votre activité, il est impératif de le doter d'un statut. À défaut de déclaration, il sera *de facto* considéré comme salarié ; tel en a décidé -et c'est une grande nouveauté- la loi PACTE (voir le point 3).

1 Touche pas à ma maison !

La résidence principale d'un dirigeant individuel est insaisissable et ne peut pas faire l'objet d'une saisie immobilière pour des dettes professionnelles. En aucun cas ! Quant à celles et ceux qui exploitent leur activité en EIRL, ils bénéficient de patrimoines professionnel et personnel séparés. Mais attention, car l'insaisissabilité n'est pas opposable à l'administration fiscale en cas de fraude ou de manquements graves aux obligations fiscales, sociales ou comptables, de même qu'en cas de confusion de patrimoine.

La résidence principale : protégée d'office pour les dirigeants individuels

Il faut revoir ses classiques. On a en effet coutume de dire qu'un gérant de société (une SELARL par exemple) est mieux loti qu'un exploitant individuel, aux motifs que sa responsabilité est limitée et que son patrimoine personnel est protégé de l'appétit des créanciers de sa société, lorsque celle-ci connaît quelques difficultés de remboursement. Rien n'est moins sûr ! Pour preuve, la résidence principale d'un indépendant -qui constitue pour beaucoup un élément important du patrimoine- ne peut pas faire

l'objet d'une saisie immobilière par ses créanciers pour ses dettes professionnelles. Elle est en effet devenue -de droit- insaisissable, sans qu'il y ait besoin d'aucune déclaration devant notaire. Mais qu'on se le dise, si la créance n'est pas d'ordre professionnel, le bien reste saisissable. Concrètement, cette insaisissabilité bénéficie à toutes les personnes physiques immatriculées au RCS, au répertoire des métiers ou au registre de la batellerie artisanale ainsi qu'aux personnes exerçant une activité professionnelle agricole ou indépendante : commerçant, artisan, micro-entrepreneur, professionnel libéral, exploitant agricole... Comprenez qu'il s'agit là d'un droit attaché aux exploitants individuels, que les gérants de société ne peuvent revendiquer. Mieux, si l'usage qui est fait de la résidence principale est en partie professionnel et en partie personnel, «*la zone non utilisée pour un usage professionnel est également insaisissable de droit, sans qu'un état descriptif de division soit nécessaire*». Pour rappel, ces conditions s'appliquent aux créances professionnelles nées depuis le 7 août 2015.

Pour les autres éléments du patrimoine foncier : une déclaration est nécessaire

Au-delà de sa résidence principale -protégée de droit- un dirigeant individuel peut également protéger ses autres biens fonciers, bâtis ou non bâtis, dès lors qu'ils font partie de son patrimoine personnel, des saisies de ses créanciers professionnels. Deux conditions doivent être réunies :

- le bien foncier ne doit pas être affecté à un usage professionnel ;
- le dirigeant doit effectuer au préalable une déclaration d'insaisissabilité.

Celle-ci est établie par un notaire, puis publiée au service de publicité foncière et mentionnée dans un registre de publicité légale à caractère professionnel (RCS, répertoire des métiers, etc.) ou dans un journal d'annonces légales pour les personnes non tenues de s'immatriculer. L'acte notarié doit indiquer si le bien concerné est un bien propre, commun ou indivis, et si les droits protégés sont constitués par la pleine propriété, la nue-propriété ou l'usufruit. Mais attention, le bien immobilier devient insaisissable uniquement pour les dettes professionnelles, nées après la publication de la déclaration.

L'EIRL : une solution pour séparer les patrimoines

En cas d'option pour le régime de l'EIRL, l'entrepreneur individuel effectue une déclaration d'affectation de son patrimoine professionnel. Ainsi, l'EIRL n'a pas à répondre de ses dettes professionnelles sur la totalité de son patrimoine, mais seulement sur la partie affectée à l'activité professionnelle. En cas de difficulté, notamment en cas de faillite ou de dépôt de bilan, son patrimoine personnel bénéficie d'une protection, tout en pouvant servir éventuellement de gage pour des créances personnelles. Le patrimoine affecté comprend



l'ensemble des éléments matériels ou immatériels nécessaires à l'activité professionnelle, dont le

dirigeant individuel est titulaire ou propriétaire :

- biens (par exemple, l'équipement ou l'immobilier) ;
- droits (par exemple, brevet, droit au bail, fonds de commerce ou libéral) ;
- obligations ou sûretés (gage, nantissement, hypothèque, privilège...).

La séparation du patrimoine ne produit d'effet qu'à l'égard des créanciers dont les droits sont nés après la déclaration d'affectation. Autre point important : cette déclaration d'affectation de l'EIRL et la déclaration d'insaisissabilité peuvent se cumuler.

2 L'amour en héritage

Lors du décès, même s'il a des droits, le conjoint survivant n'hérite que d'une partie du patrimoine du défunt. Le partage des biens peut en outre s'avérer délicat entre lui et les enfants, surtout si certains d'entre eux ne sont pas issus de ce mariage. Il existe cependant un moyen -encore trop méconnu- de protéger le conjoint survivant en lui assurant, notamment, la pleine propriété de la résidence principale. C'est la clause de préciput.

La clause de préciput, plus efficace que la donation au dernier vivant

Privilégiant encore les liens du sang au détriment des liens du cœur, à l'occasion d'un décès, la loi n'est effectivement pas suffisante pour que le conjoint survivant soit le seul propriétaire de la résidence principale. Il n'est cependant pas démuné de droits : elle lui assure par exemple l'usufruit de la résidence principale, mais également un droit d'occupation viager. Jadis inexistante, cette protection *a minima* doit pouvoir s'améliorer. Aussi, pour mieux protéger le conjoint, de manière quasi-systématique, les notaires proposent aux époux de procé-

der à ce que l'on appelle une donation « au dernier vivant »... généralement acceptée. C'est un bon début. Mais, outre le fait que cet acte offre peu d'avantages fiscaux, il est loin de toujours assurer une protection efficace du conjoint survivant. Ne serait-ce que parce que la présence d'héritiers réservataires (enfants ou parents du décédé) limite la part supplémentaire dont celui-ci dispose à l'ouverture de la succession. Si le conjoint choisit à ce moment là, comme c'est généralement le cas, l'option de l'usufruit sur la totalité des biens du défunt, il ne pourra en disposer à son gré. Quelques années plus tard, une veuve peut ainsi être contrainte, alors qu'elle lutte contre les aléas et les douleurs de l'hiver de sa vie, de rejoindre une maison de retraite médicalisée, avec toutes les conséquences que l'on imagine bien sur son budget ! Elle pourrait en financer le coût en vendant sa résidence principale, pensez-vous ! Certes, sauf qu'en la circonstance, l'un des enfants nus-proprétaires s'y oppose et la situation est bloquée... Alors que, avec un préciput sur sa résidence principale, cette veuve aurait pu la vendre, comme elle l'entendait. À l'évidence, peut-on en conclure qu'il s'agit d'une sécurité supplémentaire pour le conjoint survivant, lorsqu'il y a une mésentente, ou un risque potentiel de conflit dans la famille. CQFD !

Pleine propriété sans droits de succession

L'article 1515 du Code civil dispose en effet qu' « *il peut être convenu, dans le contrat de mariage, que le survivant des époux sera autorisé à prélever sur la communauté, avant tout partage, soit une certaine somme, soit certains biens en nature, soit une certaine quantité d'une espèce déterminée de biens* » et ce en pleine propriété, sans droits de succession. Ainsi, la loi assure la protection recherchée du conjoint survivant par le biais de la clause de préciput, aussi appelée « clause de partage légal ». Comment ? en lui permettant de prendre certains biens du patri-

moine commun et ce, avant tout partage, sans que ces biens ne viennent s'imputer sur sa part. On peut ainsi porter en préciput la résidence principale du couple, un portefeuille de valeurs mobilières, ou tout bien de son choix faisant partie de la communauté des époux. Le préciput ne constitue pas une donation, mais une simple convention de mariage. À condition qu'il porte sur des biens de communauté, il n'est donc soumis à aucun droit de succession. En outre, le bien en question n'entrant pas dans le calcul de la masse successorale, le conjoint survivant en est pleinement propriétaire. Ce point est important, car en l'absence de toute disposition, le conjoint survivant ne



recueille, en présence d'enfants, que sa moitié de communauté, plus un quart en usufruit, c'est-à-dire en jouissance. Il faut cependant préciser que les avantages de cette clause peuvent être limités lorsqu'elle lèse les enfants d'une précédente union, notamment par une action en retranchement prévue à l'article 1527 du Code civil.

Comment mettre en place la clause de préciput

La clause de préciput peut être envisagée avant comme après le mariage. Avant le mariage, elle est insérée dans le contrat. Pendant le mariage, elle peut être insérée dans une convention, qui va modifier le régime matrimonial des époux. En effet, cette clause ne peut être adoptée que s'il existe une communauté de biens, car elle ne

concerne que les biens, communs aux deux époux, qui doivent pouvoir être identifiés. Les biens désignés sont exclus de la succession et ne font l'objet d'aucun droit de succession. Le conjoint survivant devra seulement payer un droit de partage (taxe prélevée par l'État lors du partage d'un bien indivis) dont le taux est de 2,5 % sur la valeur nette des biens. Cette clause ne pourra être remise en cause qu'avec l'accord des deux époux.

3 Un nouveau pacte avec son conjoint

L'octroi par défaut du statut de conjoint salarié à tous les conjoints d'exploitant non déclarés, prévu par la loi PACTE, est une révolution. Quoiqu'il advienne au sein du couple, le conjoint de l'exploitant sera de facto reconnu et protégé.

Si votre conjoint travaille avec vous, mieux vaut déterminer à l'avance le cadre juridique de ses interventions. Collaborateur ou salarié : deux statuts lui sont accessibles dans l'entreprise individuelle, qu'elle soit libérale, commerciale ou artisanale ; un troisième, celui de conjoint associé, est applicable dans les sociétés. Si son activité est effective et régulière, l'adoption d'un de ces statuts est obligatoire. Attention à faire le bon choix, car chaque régime garantit une couverture et des droits professionnels spécifiques. Mais gare à celles et ceux qui ne se conformeraient pas à la loi, car le conjoint qui travaille régulièrement aux côtés de son époux (ou épouse) dans l'entreprise sans y bénéficier d'un quelconque statut, relève du travail dissimulé, autrement dit d'un délit pénal lourdement sanctionné !

Le statut de conjoint salarié s'appliquera par défaut

La loi de finances pour 2019 avait déjà amélioré le traitement fiscal du conjoint de l'exploitant, en permettant de déduire du résultat de l'entreprise l'intégralité de ses rémunérations, y compris en l'absence d'adhésion à une association agréée. C'était un premier pas. Mais la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) va bien au-delà, en élargissant et en complétant ses



droits. Ainsi, prévoit-elle que si aucun statut n'est choisi volontairement, le conjoint sera automatiquement considéré comme un conjoint salarié... avec toutes les conséquences liées à ce statut : lien de subordination, contrat de travail, congés payés, horaires précis, etc. Une manière en somme d'inciter les indépendants (libéraux, commerçants et artisans) à déclarer l'activité professionnelle de leur conjoint auprès des organismes habilités à immatriculer les entreprises. Qu'on se le dise : lorsqu'il collabore effectivement à l'activité, il faut donc impérativement choisir un statut pour le conjoint : conjoint collaborateur, conjoint associé ou conjoint salarié, étant observé que chaque statut répond à des conditions et à un régime particulier. Le choix ne peut se faire au hasard, sans les conseils avisés de votre expert-comptable. Rappelons que le statut de conjoint collaborateur n'est possible qu'en présence d'un entrepreneur individuel, d'un gérant associé unique d'une EURL ou d'un gérant de SARL ou de SELARL. Alors que l'effectif était limité à vingt salariés dans ces dernières sociétés, par souci de simplification, la loi PACTE vient de supprimer ce seuil. Dernière précision concernant le conjoint collaborateur, celui-ci doit faire l'objet d'une mention dans les registres professionnels de publicité légale à caractère professionnel. Pour ce qui est du statut de conjoint associé, l'entreprise doit être une SARL, une SNC, une SELARL ou une SAS. Mais dans ce cas présent, le conjoint doit faire un apport et déterminer des parts de l'entreprise, ce qui lui accorde des droits de vote en assemblée générale. Concrètement, le décret n° 2019-1048 du 11 octobre 2019 précise les modalités déclaratives liées au statut du conjoint de l'exploitant.

Il prévoit notamment que l'exercice ou non par le conjoint du chef d'entreprise d'une activité professionnelle régulière dans la structure et le statut choisi à ce titre doivent être impérativement mentionnés dans le dossier unique de déclaration d'entreprise déposé auprès du centre de formalités des entreprises, conformément aux articles R 123-1 et suivants du Code de commerce. Ces dispositions sont applicables à compter du 14 octobre 2019.

L'épargne salariale est ouverte aux partenaires de PACS

Les conjoints collaborateurs ou associés du chef d'entreprise ou d'un dirigeant libéral pouvaient bénéficier de l'intéressement, de la participation ou participer aux plans d'épargne d'entreprise (PEE). La loi PACTE ouvre désormais cette possibilité au partenaire lié par un PACS. ■

Les statuts du conjoint, en bref

- Le choix d'un statut, pour le conjoint qui collabore à l'activité professionnelle, est obligatoire
- Sont concernés par cette obligation les conjoints (mariés ou pacsés) qui exercent dans la structure libérale, commerciale ou artisanale, une activité professionnelle de manière régulière
- Conjoint collaborateur : un statut simple, peu coûteux, qui lui assure une protection sociale correcte et un droit personnel à la retraite
- Le salariat est la solution qui permet au conjoint de bénéficier de la meilleure couverture sociale. Mais le choix de ce statut est plus onéreux pour l'entreprise ou le cabinet.

Loi du 2 août 2005 en faveur des PME