

OUVERTURE

REGARDS SUR L'ACTUALITÉ DE LA PROFESSION COMPTABLE

 **ecf**
EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE

L'AUDIT État des lieux

N°117 /// DÉCEMBRE 2022 / FÉVRIER 2023

Entreprise individuelle
Option à l'IS
PAR DAMIEN DREUX

**LA FIN DU TRANSFERT
DES COTISATIONS
AGIRC ARRCO
VERS L'URSSAF**

PAR BRUNO CHRETIEN

Revenir
à l'essentiel
PAR MYLÈNE CARTIER



L'INNOVATION, AU COEUR DE NOS MISSIONS

Vous êtes aujourd'hui plus de 1000 cabinets à utiliser **MYFIDES**

ifc
By
*my*fides

La solution de référence pour le calcul des engagements sociaux

Prévention
By
*my*fides

L'établissement automatisé du bulletin de santé des entreprises

VeryFec
By
*my*fides

L'outil d'analyse et de conformité des fichiers FEC de vos clients

Ecf
By
*my*fides

Application en ligne de gestion de l'Examen de Conformité Fiscale

Assi-DU
By
*my*fides

Le document unique d'évaluation des risques



L'élection inattendue de Cécile de Saint-Michel à la présidence du Conseil National de l'Ordre des experts-comptables et les réactions à cette élection ont fait naître des interrogations sur les valeurs et principes qui constituent le socle sur lequel est fondée la représentation de notre profession. Des questions sur la manière dont cette représentation doit s'exercer pour assurer avec efficacité la mission confiée ont émergé, l'organisation territoriale a été questionnée.

La démocratie est un système de gouvernance complexe qui nécessite la participation et l'engagement de tous pour fonctionner efficacement.

Il est important que le débat démocratique, dans une organisation fédérale comme dans toute autre forme d'organisation d'ailleurs, soit inclusif et transparent.

Il peut prendre plusieurs formes : débats au sein des différents niveaux de gouvernance, consultations publiques, forums de discussion, ou encore conférences. Le but de ces différentes formes de débat est de permettre à tous les acteurs impliqués de participer à la prise de décision et d'arriver à un consensus.

L'Histoire nous a montré que le chemin vers une démocratie apaisée est souvent difficile et semé d'embûches.

Tout d'abord, la démocratie peut être menacée par des forces qui cherchent à saper les valeurs fondamentales, comme la liberté d'expression, la transparence et la responsabilité.

De plus, les membres d'une organisation qui ne comprennent plus les décisions, les combats de leur gouvernance peuvent être tentés de se tourner vers des solutions populistes ou autoritaires, plutôt que de travailler ensemble pour résoudre les problèmes.

En outre, la polarisation politique, les débats passionnés sur des questions clés peuvent conduire à une rhétorique acerbe, des attaques personnelles et une incapacité à trouver des compromis. Cette polarisation peut même conduire à des conflits ouverts et à la violence.

Malgré la complexité qui peut exister dans une organisation fédérale pour permettre la coordination étroite entre les différents niveaux de gouvernance, il est essentiel que tous les acteurs impliqués puissent avoir la possibilité de s'exprimer et d'être entendus. Les décisions prises pourront alors être fondées sur des faits et des arguments solides et non sur des préjugés ou des intérêts particuliers.

Plus que jamais, c'est le défi que doit aujourd'hui relever le syndicat ECF et comme c'est un débat qui a été largement étalé sur les réseaux sociaux, il dépasse désormais le strict périmètre des adhérents de ce syndicat.

Notre profession se réinvente chaque jour pour rester compétitive, pertinente pour l'avenir. Elle s'adapte rapidement aux changements technologiques et réglementaires pour être en mesure d'analyser les données et d'apporter les conseils attendus par sa clientèle. Elle ne peut dans ce contexte faire l'économie d'une introspection sur les moyens de renforcer la démocratie et de promouvoir un fonctionnement apaisé.

C'est assurément un facteur d'attractivité que de prendre conscience qu'une organisation moderne se doit de travailler avec d'autres parties prenantes pour atteindre des objectifs communs.

Dans une organisation éclairée, les pouvoirs publics, les professionnels, les collaborateurs, les clients, les adhérents, sont considérés comme des partenaires essentiels à la prise de décision. Il convient donc de chercher à impliquer ces parties prenantes afin d'obtenir des résultats plus durables et plus inclusifs, bien loin d'une logique de rapport de force et de bloc contre bloc.

C'est à ce prix que nos institutions conserveront leur légitimité auprès des professionnels qu'elles sont censées représenter et qu'elles verront ces derniers s'y réinvestir.

Cette profession moderne qui implique une collaboration accrue, une participation plus large, une transparence, une responsabilité, une flexibilité et un leadership éthique saura répondre aux défis actuels et futurs.

En fin de compte, et au-delà du strict cadre syndical, c'est la question de l'engagement et de la participation de chacun d'entre nous à cette vitalité démocratique qui est posée.

C'est ensemble que nous devons promouvoir la tolérance, la compréhension et la coopération, afin de construire une profession forte à l'utilité incontestée dans laquelle chacun aura plaisir à exercer.

Loin du réflexe naturel de repli sur soi, c'est de cet engagement individuel et de son expression, quelle qu'en soit la forme que naîtra cette profession moderne qui implique une collaboration accrue, une participation plus large, une transparence, une responsabilité, une flexibilité et un leadership éthique. Et c'est à cette condition qu'elle saura répondre aux défis actuels et futurs au service du plus grand nombre.

« La démocratie ce n'est pas la loi de la majorité mais la protection de la minorité »

Albert CAMUS

PIERRE-LUC SŒUR
Rédacteur en chef

SOMMAIRE

07 Éditorial du président

ACTUALITÉ SYNDICALE...

09 Universités de Saint-Tropez, 16 au 18 octobre 2022
Nicole CARRION

10 Retour sur le séminaire CAC à BALI
Jean-François MALLEN

12 Retour sur le séminaire Social bis
Corinne BARREZ

13 Vietnam : Séminaire annuel de gestion
de patrimoine
Serge ANOUCHIAN

À NE MANQUER SOUS AUCUN PRÉTEXTE

16 Séminaire Management et Stratégie sociale
à La Baule du 5 au 7 juillet 2023

16 Séminaire CAC au Panama du 22 au 30 octobre 2023

17 Congrès national ECF, Le Touquet du 12 au 13 juin 2023

HOMMAGE

25 Hommage à Rodolphe CAYZAC
Lionel CANESI et Christophe SANS

DANS LES RÉGIONS

26 Margot BERGE-HOURS, nouvelle présidente ECF
Provence/Alpes/Corse

27 David HARQUET, nouveau président ECF LORRAINE

28 Nicole CARRION, nouvelle présidente ECF VAR

29 La commission Outre-Mer et Corse
Abdollah LALA

30 Séminaire Fiscalité et investissement immobilier
Calogero ALCAMISI

31 Programme ECF 2021 – 2024

DU CÔTÉ DU CJEC / ANECS

32 Guichet unique : l'enfer est souvent pavé
de bonnes intentions...
Wahib DAHMANI

33 L'ANECS, toujours au cœur de la profession
Jean-Pascal CHARPENTIER

DOSSIER

34 L'audit : état des lieux

FINANCEMENT

43 Option à l'impôt société pour une entreprise
individuelle : une mission complète à réaliser
et valoriser pour nos clients
Damien DREUX

45 L'amortissement des Fonds libéraux
Christophe SANS et Sabine CHARLES

48 BÂLE 1, BÂLE 2, BÂLE 3
Michel DI MARTINO

CABINET

50 Revenir à l'essentiel
Mylène CARTIER

52 Finir la période fiscale le 15 avril, adapter ses méthodes
de travail et optimiser l'utilisation des outils...
Emmanuel LEJEUNE

RETRAITE

54 La Cavec, un régime collectif, bien singulier
Michel GIORDANO

56 La fin du transfert des cotisations Agirc Arrco
vers l'Urssaf : une vraie bonne nouvelle
Bruno CHRETIEN

PATRIMOINE

58 Décrypter l'actualité patrimoniale
Serge ANOUCHIAN

SOCIAL

60 Organisation des élections professionnelles
Cécile PAYS

63 Quand la maladie s'invite dans le projet professionnel
Propos recueillis par Pierre-Luc SŒUR

SOCIÉTÉ

64 Pour sauver notre planète : « les communs »,
un message oublié des Évangiles
Roger LAURENT



ECF FORMATIONS
SARL au capital de 50 000 €

51, rue d'Amsterdam
75008 - PARIS
Tél. : 01 47 42 08 60
Fax : 01 47 42 37 43
Mail : contact@e-c-f.fr
Site : www.e-c-f.fr

Directeur de la publication
Lionel Canesi

Rédacteur en chef
Pierre-Luc Sœur

**Secrétariat de rédaction
et coordinatrice**
Béatrice Fracasso

Mise en page/réalisation
www.ocp-creations.com

Gravure/impression
Imprimerie PEAU

Annonces :

▶ FIDEPROS	p. 2
▶ CAVEC	p. 6
▶ AESIO	p. 8
▶ ARAPL	p. 42
▶ ECF SERVICES	p. 67
▶ HISTOIRE ET PATRIMOINE	p. 68



Certification de la gestion durable des forêts



CONTRIBUTEURS

CALOGERO ALCAMISI

Expert-comptable et commissaire aux comptes



SERGE ANOUCHIAN

Expert-comptable et commissaire aux comptes



CORINNE BARREZ

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Présidente de la délégation patronale ECF



MARGOT BERGE-HOURS

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Présidente ECF Provence Alpes Corse
Trésorière du CROEC Provence-Alpes-Côte d'Azur



NICOLE CARRION

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Elue CNOEC
Présidente ECF Var



MYLÈNE CARTIER

Expert-comptable
Elue au CROEC Bourgogne Franche-Comté



SABINE CHARLES

Expert-comptable et commissaire aux comptes



JEAN-PASCAL CHARPENTIER

Président national de l'ANECS



BRUNO CHRETIEN

Président de FACTORIELLES
Président de l'Institut
de la Protection Sociale



WAHIB DAHMANI

Président national du CJEC



MICHEL DI MARTINO

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Docteur en droit / Membre du comité national prévention et
traitement des entreprises en difficulté
Président honoraire du tribunal de commerce de Lons-le-Saunier. Auteur de nombreux ouvrages dans le domaine du
financement et du droit des entreprises en difficulté.



DAMIEN DREUX

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Elu au CNOEC



MICHEL GIORDANO

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président de la commission communication et
relations publiques de la CAVEC



DAVID HARQUET

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président ECF LORRAINE



ABDOULLAH LALA

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président de la commission Outre-Mer et Corse ECF
Elu au CNOEC
Président UNAPL Réunion



EMMANUEL LEJEUNE

Vice-Président de la Fédération ECF
Membre du conseil d'administration du Club
Fiscal du CNOEC
Élu au CROEC Bourgogne Franche-Comté



JEAN-FRANÇOIS MALLEN

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président de la commission CAC ECF
Ancien président de la CRCC de Lyon



VINCENT MARTY

Avocat associé cabinet SYNANTO



CÉCILE PAYS

Avocate Associée cabinet SYNANTO

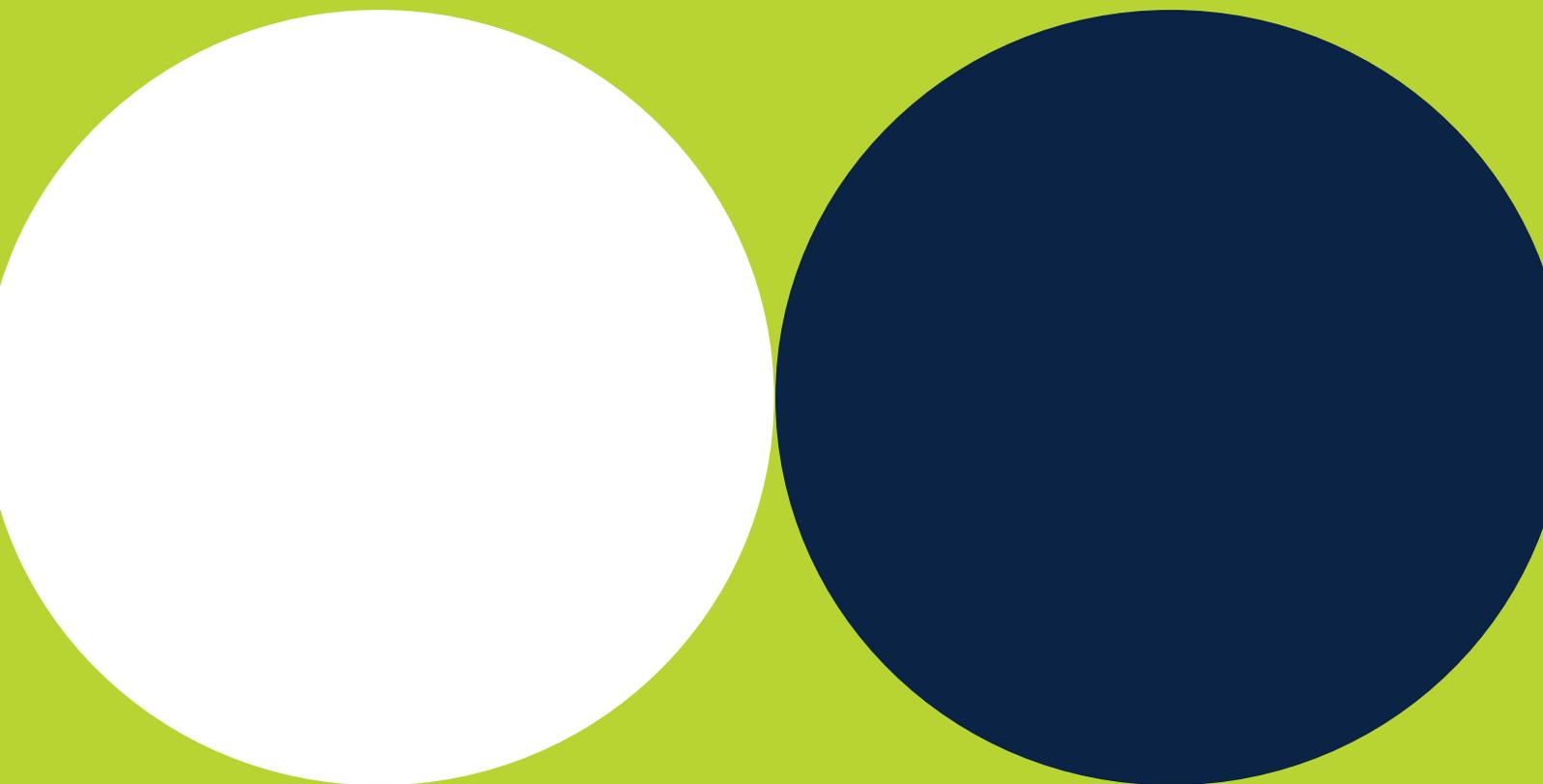


CHRISTOPHE SANS

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président d'honneur de la fédération ECF
Vice-président délégué UNAPL
Trésorier de l'U2P



Une caisse à l'image de la profession



solide

Anticipation et rigueur sont les piliers de la profession et ceux de la gestion d'une caisse qui a su multiplier ses réserves en propriété par 12 en l'espace de 30 ans.

Cavec

ECF une équipe, des valeurs et des actes au service de l'intérêt général de la profession



Le bureau national de la Fédération ECF m'a accordé sa confiance à l'unanimité pour conduire les nombreux combats syndicaux qui nous attendent, liés à cette période de transformation spectaculaire de notre métier. Je prends donc le relai de Christophe SANS auquel je veux rendre ici un hommage sincère et appuyé pour tout le travail accompli depuis un an.

Le mandat que vous m'avez confié sera guidé par la recherche inlassable et la défense acharnée de l'intérêt général. Celui, bien sûr, des adhérents d'ECF quelles que soient leur ancienneté, leur origine géographique ou la taille de leur structure. Mais bien au-delà, à travers nos travaux, nos propositions et nos actions, celui de notre profession toute entière.

Les défis numériques, l'importance de l'attractivité, l'impérieuse nécessité de rester des interlocuteurs respectés par les pouvoirs publics,... tous ces enjeux nous rappellent chaque jour à nos responsabilités.

ECF c'est avant tout une formidable équipe qui s'est construite autour de valeurs fortes : l'éthique dans l'action, la transparence dans la décision, le collectif dans sa mise en œuvre. Ces valeurs constituent notre capital le plus précieux. Elles ne sont pas de simples déclarations d'intention, elles sont des lignes jaunes qu'il est impossible de dépasser sous peine de salir la réputation, l'image et donc la crédibilité de notre syndicat. Mais également briser la dynamique mise en place depuis deux ans au Conseil National de l'Ordre, et enfin, bafouer la promesse faite à la profession dans le cadre d'un scrutin au suffrage universel, c'est à dire servir et être utile, défendre l'intérêt général !

Pendant deux ans, à la tête du Conseil National, avec Jean-Luc FLABEAU, entouré par une équipe ECF, nous avons mené une stratégie volontariste. Notre Ordre s'est mis en mouvement et a lancé simultanément des chantiers majeurs pour notre profession. Nous l'avons fait au nom de l'intérêt général, dans le respect de nos valeurs, en toute transparence et avec le soutien de plus en plus affirmé et les encouragements de plus en plus nombreux des 21 000 experts-comptables du pays.

Au-delà des rancœurs, des frustrations et des incompréhensions, ECF doit rester un lieu privilégié d'échanges et de dialogue, de créativité et d'enthousiasme collectif, de proposition et de prospective.

C'est mon engagement, il sera tenu !

**Passionnément fier d'être
expert-comptable
et commissaire aux comptes**

LIONEL CANESI
Président de la Fédération ECF

LE PER, un levier puissant de fidélisation de vos salariés



AÉSIO mutuelle, consciente de vos problématiques de recrutement et de fidélisation, s'engage en vous accompagnant dans la constitution d'une épargne retraite grâce à une solution d'épargne flexible et responsable qui répond aux attentes de votre cabinet mais aussi de vos collaborateurs.

Préparer l'avenir de vos salariés en toute sérénité

Depuis le 1^{er} octobre 2019, la loi Pacte a permis la création et la commercialisation de nouveaux produits d'épargne retraite.

AÉSIO mutuelle, en partenariat avec MUTAVIE vous propose l'offre Multi PER Entreprise, le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) qui vous permet d'aider vos salariés à se constituer un complément de retraite tout en faisant bénéficier à l'entreprise d'avantages sociaux et fiscaux. Nos experts vous accompagnent dans la mise en place du contrat afin de simplifier vos démarches administratives.

Les principaux avantages du PER :

- Un levier de fidélisation et de motivation de vos salariés
- Des avantages fiscaux et sociaux
- Des démarches administratives simplifiées
- Un suivi régulier du contrat par nos experts

Une épargne optimisée grâce à un dispositif souple et modulable

Le PERO est un contrat de retraite collective à adhésion obligatoire pour la ou les catégories de personnel choisie(s) par l'employeur ou bien pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Un compte individuel est alors ouvert au nom de chaque salarié. Ce compte est alimenté par les versements obligatoires de l'employeur (comprenant une part patronale et éventuellement une part salariale), ainsi que des versements facultatifs du salarié. Le dispositif peut être mis en place par accord collectif, par accord référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur.

Le PERO est composé de 3 compartiments :

- Les versements volontaires du salarié (le salarié choisit la déductibilité ou non des versements du revenu imposable).

· L'épargne salariale, le salarié peut y regrouper son épargne par transfert tout au long de sa carrière (participation, intéressement...).

· Les versements obligatoires (cotisations employeur/salarié).

Ces compartiments peuvent être alimentés par transfert, les sommes provenant d'autres produits (PERP, Madelin, PERCO, Art 83...). Au moment du départ à la retraite, l'épargne issue des versements obligatoires sera versée sous forme de rente viagère. Pour l'épargne issue des versements volontaires et de l'épargne salariale, vos salariés pourront, au choix, percevoir cette partie de leur épargne sous forme de capital, d'un complément de revenus versé à vie (rente viagère) ou une combinaison des deux.

Renseignez-vous par mail
à expert-comptable@aesio.fr ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)

Universités de Saint-Tropez 16 au 18 octobre 2022

PAR NICOLE CARRION

C'était une première, un véritable pari, deux jours entièrement dédiés au management des équipes, à la posture de manager et une initiation aux outils de pilotage des équipes sur la base de relations de qualité !

Et c'est avec une certaine appréhension, je l'avoue, que j'ai construit le programme pédagogique en choisissant des thématiques très éloignées de nos formations techniques prisées habituellement !



Charles Basset, Vice-président de notre fédération n'a quant à lui pas hésité une seconde : son expérience syndicale en matière d'organisation d'événements est incontestable et son implication a été d'un très grand soutien.

Résultat des courses pour cette première : pari gagné, une édition qui s'est jouée à Guichet Fermé !

Et pour revenir à la thématique, quelques participants m'ont confié avoir misé « Saint-Tropez et le superbe Hôtel de Paris » ! Puis, ils ont à l'unanimité déclaré que ce séminaire avait dépassé toutes leurs attentes en créant des prises de conscience réelles et profondes.

Capital humain, un placement à forte valeur ajoutée !

Le cadre était posé : miser sur une meilleure performance, renforcer l'engagement des équipes, préserver des relations de qualité et accompagner nos équipes en conscience.

Cette première édition avait pour ambition de répondre à nos priorités sous l'angle managérial : comment aborder nos recrutements dans le contexte actuel, comment stabiliser les équipes et faire baisser la pression ou les tensions, comment réengager et maintenir la motivation !

Tous ces sujets sont une préoccupation quotidienne, sources d'immenses difficultés dans certains de nos cabinets.

Le constat très clair : le monde du travail a changé, le Covid a accéléré cette transformation et les signaux faibles à peine entrevus avant mars 2020 se sont intensifiés pour devenir des freins, voire même des énigmes ou du découragement. Les règles du jeu se sont inversées, les collaborateurs ont le choix : leurs attentes sont profondes, en quête de sens et de réalisation professionnelle, sensibles à leur équilibre de vie, à l'attention que nous leur portons...

Toutes ces notions se sont imposées à nous sans aucune autre forme d'invitation ! Un vrai fait accompli... Nous voilà au-devant d'un paysage surprenant, déroutant et complexe.

Une nouvelle ère managériale et un nouveau challenge à relever, un de plus dirais-je ! Devenir une meilleure version de soi-même, un manager inspirant et ne rien négliger des autres aspects de notre mutation professionnelle.

Nous traversons tous des étapes impactantes qui ont été source de questionnement : accélération du numérique, nouvelle organisation dans nos chaînes de production, accompagnement des clients dans ce nouveau paradigme... Tout est challenge, tout est à investir !

UNIVERSITÉS D'AUTOMNE

ST-TROPEZ 2022

16 AU 18 OCTOBRE

Mais l'écueil managérial est de loin la difficulté la plus marquante ces dernières années. L'impact est visible à l'extérieur comme à l'intérieur de nos structures !

L'ambition de cette première édition était de présenter quelques outils et d'aborder quelques aspects de cette compétence.

Car oui ! c'est bel et bien une « montée en compétence » qui nous est proposée. « On ne se proclame pas manager, on le devient, c'est un processus ».

Notre très grande valeur technique n'est plus un critère de reconnaissance pour nos équipes et puisque les codes et méthodes qui étaient les nôtres ne fonctionnent plus, intéressons-nous à d'autres « techniques » plus complètes, plus personnalisables.

Nous avons les cartes en main : c'est une opportunité pour nous, complétons notre grande expertise par une meilleure connaissance des enjeux relationnels et humains !

Passons sans retenue d'une « gestion du personnel » à une « gestion relationnelle » !

C'est le défi de nos universités d'Automne !

Alors sans attendre, bloquez votre agenda pour la seconde édition du 15 au 17 octobre 2023 à Saint-Tropez !

Nous travaillons déjà sur le programme, le contenu et les incontournables soirées pour une seconde expérience encore plus intense.

Je remercie tous les participants,
les partenaires présents,
et les formateurs.

Retour sur le séminaire CAC à BALI

PAR JEAN-FRANÇOIS MALLEN

En 2022, la Commission Commissariat aux Comptes d'ECF
a organisé son 11^{ème} séminaire CAC.



20 heures de formations pour un groupe de 40 professionnels lors d'un séjour découverte. Les thèmes de la formation relèvent à chaque fois de la mise à jour des connaissances et du partage d'expérience : cybercriminalité, évaluation des actifs incorporels et des actifs financiers, évaluation des procédures de contrôle interne étaient au menu avec les rappels indispensables sur la construction d'un plan de mission, la détermination des seuils, la conclusion et le rapport du commissaire aux comptes. Un focus a également été fait sur la procédure d'alerte, la prévention des difficultés des entreprises ainsi que les conséquences sur l'opinion le cas échéant.

En résumé un séminaire technique ancré dans l'actualité de la profession.



Le thème de la cybercriminalité a été abordé avec une composante forte d'informations sur les risques pour les entreprises illustrés par de nombreuses situations observées. Le partage d'expérience a enrichi les débats. Les participants ont aussi pu découvrir les outils disponibles auprès de la CNCC et de certaines CRCC pour les accompagner dans leurs analyses de risques sur les dossiers.

L'alerte et la prévention des difficultés des entreprises est un sujet maîtrisé par la profession. Au-delà de la revue des différentes procédures collectives existantes, il a semblé important d'analyser les situations particulières auxquelles nous sommes souvent confrontés lorsque les capitaux propres se dégradent et que le principe de continuité est retenu dans les règles comptables que l'entité a appliquées. Ont ainsi été abordés les indices de risques relatifs à la cessation des paiements des entités et le rôle de la phase zéro de la procédure d'alerte. La richesse des échanges alors engagés a permis à chacun de se conforter dans l'exercice de ses missions et parfois de préciser certaines obligations du commissaire aux comptes.



Au programme du séminaire figurait également un focus sur les différentes méthodes d'évaluation des incorporels et des actifs financiers. Il a permis de mettre en lumière les difficultés d'appréhender une valeur dans les PME et la nécessité d'avoir parfois recours à un expert quand les méthodes retenues sont très spécifiques (évaluation d'une AGA par exemple). Les participants ont pu prendre connaissance des outils disponibles auprès des institutions pour les guider dans leurs différentes analyses. Ce module a également été l'occasion de partager les pratiques de chacun dans l'application de la nouvelle version de la NEP 540 et la communication du H3C en décembre 2021.

Par ailleurs, Une revue de la démarche d'audit en partant d'un plan de mission a permis de revenir sur l'analyse des risques inhérents, l'identification des contrôles internes pertinents pour l'audit et de conclure sur les risques d'anomalies significatives. C'était alors l'occasion de revoir les seuils et leurs utilités mais aussi de rappeler l'importance de la piste d'audit entre le plan de mission, le programme de travail et la conclusion.

La partie conviviale n'était pas négligée avec des nombreuses excursions qui permettaient de découvrir le pays d'accueil.



Ce séminaire a aussi consacré un temps de remerciement pour nos hôtes. A ce titre une rencontre avec les enseignants et les élèves d'une école dont une partie du toit avait été arrachée par le vent a pu être organisée. Le toit de cette école a pu être reconstruit grâce aux dons que nous avons faits. Un grand moment d'émotion et de partage comme en témoignent les photos.

Ce séminaire est également proposé chaque année dans un format de 2,5 jours mi-décembre.

Il rencontré un franc succès en permettant d'accueillir 394 professionnels du 12 au 14 décembre pour le même programme sur 4 sites répartis entre Paris, Lyon et Marseille.

Plus que jamais ECF contribue à l'amélioration des compétences des professionnels en proposant une solution originale et adaptée alliant confraternité, partage d'expériences, mise à jour des connaissances et remise en question de nos certitudes.



Pour ma part, je dois confesser le plaisir que j'ai à construire ce séminaire et à l'animer. Je suis toujours surpris par votre accueil et la dynamique que nous développons. Depuis deux ans je partage ce plaisir avec Arnaud AUDO qui contribue désormais énormément à ce succès et je tenais ici à l'en remercier très sincèrement.



Retour sur le séminaire Social bis

PAR CORINNE BARREZ

La Commission sociale ECF porte l'ambition d'accompagner les cabinets et leur service social. C'est pourquoi elle s'efforce d'organiser des séminaires techniques et concrets pour transmettre toutes les clés leur permettant un développement de leurs activités et de sécuriser leurs pratiques. Ainsi les 17 et 18 novembre derniers, s'est tenu séminaire social bis qu'elle organise traditionnellement depuis plusieurs années.

Pour cette nouvelle édition, la Commission sociale ECF a veillé une nouvelle fois à la qualité et à l'aspect concret du programme intellectuel proposé, afin de demeurer au plus près de la réalité des cabinets.

La paie est un élément central pour les cabinets et leur service social. C'est la raison pour laquelle la première matinée y était consacrée sous la forme d'une intervention relative à l'**audit de la paie** présentée par **Maître Vincent MARTY** et **Corinne BARREZ**, Présidente de la Délégation patronale ECF. Une deuxième intervention animée par **Maryline BRISSET** était dédiée à l'actualité de la paie.

Carine GARCHERY de la Caisse des Dépôts est ensuite venue présenter la réforme de la répartition des 13 % de la taxe d'apprentissage.

Maître Cécile PAYS et **Mélanie PELLEN**, responsable affaires sociales ECF ont animé un atelier sur l'organisation des élections professionnelles.

Maître Mehdi CAUSSANEL-HAJI a développé son analyse sur l'actualité sociale de l'année et les projets de la rentrée 2023.

Maître Fabrice MEHATS a attiré l'attention des participants sur les difficultés relatives à la gestion de l'inaptitude et plus largement la santé au travail.

La Commission sociale ECF remercie chaleureusement tous ceux sans lesquels ce séminaire n'existerait pas. Ses partenaires **Generali Klesia**, **Info Paye Conseil** pour leurs interventions au plus près des préoccupations des cabinets ! Merci à la **CAVEC** pour sa fidélité.

Une mention spéciale également à l'**Alliance KLESIA** et **GENERALI** pour son accueil dans ses prestigieux locaux parisiens et leurs brillants éclairages sur l'actualité de la protection sociale

Enfin et surtout, ECF remercie les participants du séminaire Social bis !



VIETNAM

Séminaire annuel de gestion de patrimoine

PAR SERGE ANOUCHIAN

C'est devenu un rendez-vous incontournable, certains participants le notent dans leur agenda avec 12 mois d'avance et il n'y a guère que la funeste année du COVID qui nous a empêchés d'organiser le séminaire de gestion de patrimoine dont la première manifestation a eu lieu en 1999 à la Martinique.

C'est dire l'engouement, le succès et l'intérêt que portent les consœurs et les confrères à la formation en général et plus particulièrement à la formation en matière de conseil en gestion de patrimoine, devenue en quelques temps l'alpha et l'oméga des missions proposées par les experts-comptables à leurs clients traditionnels.

En 2022, tout comme en 2007, nous avons choisi d'aller au Vietnam, comme un clin d'œil à ce millésime où le syndicat avait lancé la création du club expert patrimoine et de multiples formations sur ce même thème inépuisable.

Nous allons bientôt fêter le 25^e anniversaire de ce séminaire et puisque l'adage populaire nous dit qu'il ne faut pas changer une équipe qui gagne, nous avons eu la chance à nouveau d'être accompagnés par des formateurs de haut niveau, sans doute parmi les meilleurs de la place, tant sur le plan pédagogique que sur le plan technique.

Même si on ne les présente plus, nous avons pu compter sur la présence de Jacques DUHEM et de Pascal JULIEN SAINT-AMAND qui nous accompagnent maintenant depuis de nombreuses années, tant sur le séminaire résidentiel que sur des journées de formation plus ciblées en région parisienne ou en province.

Nous avons eu la chance cette année encore de compter sur la pédagogie et l'expérience de Catherine ORLHAC, présidente de l'AUREP et dont je ne peux résister au plaisir de rappeler que notre syndicat a passé un accord de formation spécifiquement réservé aux experts-comptables désireux d'obtenir un diplôme de 3^{ème} cycle en matière de gestion de patrimoine. Diplôme qui a trouvé un large public et dont la session 2023, récemment ouverte, affiche déjà quasiment complet.

Fidèle à un système maintenant rodé, le séminaire comportait 20 heures de formation découpées en 5 séances de 4 heures se déroulant en fin d'après-midi de 16 h à 20 h.

Pour démarrer en fanfare, Jacques DUHEM nous a présenté, lors de la première séance, le nouveau statut d'entrepreneur individuel, pour nous démontrer pendant 2 heures que ce nouveau statut emporte beaucoup plus de difficultés que de nouveautés et que les experts-comptables devront être vigilants avant de conseiller ou d'accompagner l'entrepreneur individuel vers ce nouveau schéma.

Ensuite, reconstituant le duo de choc avec Pascal JULIEN SAINT-AMAND, toutes les actualités récentes et les précautions à prendre en matière du régime Dutreil nous ont été présentées en faisant largement appel aux jurisprudences les plus récentes. Confortant ainsi l'efficacité de ce régime, les deux intervenants nous ont rappelé que si toutes les jurisprudences les plus récentes sont d'une connotation plutôt favorable au contribuable, il fallait garder un œil attentif au respect de toutes les conditions permettant ainsi de bénéficier d'un abattement substantiel de 75 %.

Au cours de la 2^{ème} séance, Catherine ORLHAC, avec sa pédagogie coutumière, a démontré les avantages de l'anticipation de la transmission en attirant l'attention sur un contexte parfois peu propice à la transmission, comme l'augmentation de l'espérance de vie, les incertitudes sur le financement de la retraite ou l'appréhension justifiée de la dépendance. Ceci dans un contexte fiscal peu prévisible octroyant un abattement en ligne directe de 100 000 € et un rappel fiscal d'une durée de 15 ans encore une fois peu favorable à une prévision à long terme. En détaillant ensuite toutes les stratégies basées sur les donations, à condition de bien en maîtriser les avantages et les inconvénients, comme par exemple imposer des contraintes aux donataires, se réserver des revenus grâce au démembrement, voire même parfois en se réservant le droit de modifier l'objet donné grâce aux donations à terme. Évoquant ainsi tour à tour les donations graduelles, les donations résiduelles pour terminer avec quelques exemples d'applications montrant l'efficacité d'une maîtrise des outils mis en place par le code civil, tout en assurant également une moindre pression des droits d'enregistrement.

Sur la 2^{ème} partie de son intervention consacrée au démembrement des actifs financiers, l'intervenante nous a montré quelques outils pour gérer et optimiser les actifs financiers et notamment ceux représentés par les contrats d'assurance-vie, ou comment une rédaction adroite de la clause bénéficiaire démembrée pouvait décupler l'efficacité de cet investissement financier.

Pour la 3^{ème} séance, Pascal JULIEN SAINT-AMAND avait la lourde charge de nous indiquer toutes les contraintes d'une gestion patrimoniale dans un contexte international. Abordant tour à tour le sujet des régimes matrimoniaux en insistant sur les conséquences de la date de mariage, du pays de mariage et des possibilités de modifier le contrat liant les époux, le sujet des successions tant sur l'aspect fiscal et civil en matière internationale.

Et puis en détaillant les conséquences d'un élément d'extranéité lors de la souscription et la détention d'un contrat d'assurance-vie, ainsi que les astuces à connaître lors de la transmission de ce même contrat, pour terminer enfin sur toutes les questions à se poser en cas de détention et de structuration d'une acquisition immobilière dans un cadre international, l'intervenant a brillamment démontré qu'il ne fallait pas se désintéresser de l'importance de ces sujets, car aujourd'hui la mobilité internationale peut survenir beau-



coup plus rapidement que dans le passé, que ce soit de façon provisoire ou définitive et qu'il ne s'agissait pas de faire de chaque expert-comptable un spécialiste des questions internationales en matière de fiscalité et de patrimoine mais plutôt de savoir qu'il peut exister certains pièges et certaines opportunités. En quelque sorte, avoir le bon réflexe de détecter qu'il peut y avoir un problème et savoir comment ou avec qui le résoudre.

Pour la 4^{ème} et avant-dernière séance, notre ami Jacques DUHEM a évoqué pendant 4 heures toutes les problématiques fiscales autour de l'immobilier locatif en insistant surtout sur les difficultés d'application pratiques. Cette séance devait être découpée en 4 sous-chapitres pour évoquer successivement les problématiques relatives aux revenus fonciers, celles afférentes aux plus-values immobilières, avec un focus particulier sur la notion de société à prépondérance immobilière et les conséquences de cette qualification, pour terminer enfin sur les problématiques plus particulièrement sociales concernant les loueurs en meublé.

En quelque sorte la démonstration incontestable que la simplification fiscale est à l'horizon, mais un horizon qui mérite de plus en plus sa magnifique définition !

Enfin pour la dernière séance, comme un film ancien que l'on revoit avec le même plaisir, les 3 intervenants repassaient devant nous le film de l'année 2022 sur le plan législatif et jurisprudentiel concernant l'actualité du démembrement, celle du droit des sociétés, sans oublier les régimes matrimoniaux.

Sur le plan fiscal, l'actualité était représentée par une synthèse sur ce qu'il convient d'appeler le mini abus de droit, les

actes anormaux de gestion, ainsi que quelques autres joyeusetés concoctées par le législateur ou par le juge de l'impôt. Cette séance sera plus amplement décrite dans cette revue page 58.

Même si ce séminaire est basé avant tout sur une actualisation ou une amélioration des connaissances en matière de gestion de patrimoine, il ne faut ni oublier ni amoindrir les instants de convivialité qui ont fait la réputation de ce séminaire et la joie de ses participants.

Pour innover quelque peu par rapport au séminaire de 2007, les organisateurs avaient choisi de regrouper toutes les activités et tous les participants sur la magnifique île PHU QUOC et dans un hôtel idéalement placé face à la mer et disposant par ailleurs d'une gigantesque piscine. Des excursions, facultatives étaient prévues pour découvrir le nord et le sud de l'île avec la visite des spécialités locales tant en matière artisanale que gastronomique. Comment éviter la visite d'une fabrique de NUOC MAM à l'odeur si particulière ?

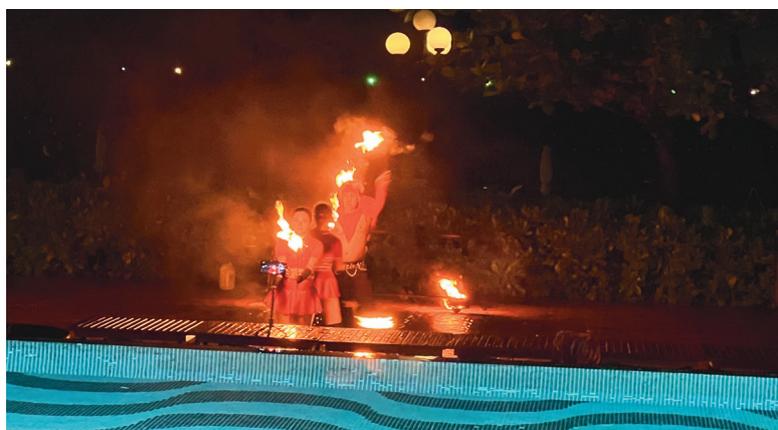
La journée totalement libre pouvait être consacrée à une excursion intitulée « entre ciel et mer » et permettant de découvrir du ciel la beauté de l'île grâce à un téléphérique entré dans le Guinness des records, long de près de 8 km et surplombant des eaux turquoise, même si la conscience écologique n'est pas encore la vertu cardinale des habitants.

Avant le départ, le dîner de clôture, événement tout aussi incontournable, vise à rassembler tous les participants autour d'un buffet somptueux, précédé d'un apéritif illuminé par des danseurs particulièrement acrobatiques, agiles et incandescent !

A cette occasion, MYFIDES, partenaire habituel de notre syndicat a proposé un tirage au sort pour faire bénéficier de deux places à deux manifestations importantes organisées par le CEP en partenariat avec ECF. Le tirage au sort a favorisé notre consœur Madeleine BIEGUENG qui pourra ainsi participer au séminaire de Patrimoine Emotionnel organisé au mois de mai à Séville. Quant à Corinne BARTHELEMY, elle pourra pour la première fois participer au séminaire annuel du club expert patrimoine devant se dérouler au mois de juin sur les bords du magnifique lac d'Annecy.

Enfin et préalablement au départ pour ceux qui n'avaient pas souscrit à une extension, notamment pour visiter la fabuleuse baie d'Halong, une visite de Saïgon était proposée tout d'abord en visitant de façon incontournable la grande poste de la ville construite par Gustave Eiffel ainsi qu'une visite tout aussi inévitable du quartier chinois et de son incroyable marché aux 1000 senteurs.

Un constat s'impose à l'issue de ce 24^{ème} séminaire, ainsi que l'ont clairement manifesté tous les participants ayant accepté dès leur retour de répondre à un questionnaire de satisfaction que je pourrais résumer de la façon suivante : vivement le séminaire 2025 !!!



À NE MANQUER SOUS AUCUN PRÉTEXTE



SÉMINAIRE MANAGEMENT ET STRATÉGIE SOCIALE

LA BAULE 2023

5-7 JUILLET



SÉMINAIRE CAC

PANAMA 2023

22 AU 30 OCTOBRE



CONGRÈS NATIONAL ECF
LE TOUQUET 2023

12-13 JUIN



**Culture digitale, ambition et
métamorphose du cabinet**





CULTURE DIGITALE, AMBITION ET MÉTAMORPHOSE DU CABINET

L'ÉDITO DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL

C'est avec un plaisir immense que nous aurons la chance de vous accueillir les 12 et 13 juin prochains pour le 39^{ème} congrès de notre syndicat.

Le Touquet, légendaire station balnéaire de la côte d'opale, qui a su séduire les plus grands personnages du siècle dernier : vedettes de cinéma, du showbiz, hommes politiques nationaux et internationaux, se retrouve encore aujourd'hui sous les feux de la rampe puisque devenue le lieu de ressourcement privilégié de notre président de la République.

Surnommée « Arcachon du Nord », « Jardin de la Manche », « Perle de la Côte d'Opale », « Paradis des sports » ou « Station des quatre saisons », elle ne bénéficie pas seulement d'une très vaste forêt, d'un important patrimoine architectural de style anglo-normand, de bâtiments protégés au titre des monuments historiques qui en font la station balnéaire française la plus titrée, mais cette élégante ville du Nord/Pas-de-Calais en plein renouveau est aussi celle qui va nous souhaiter « la bienvenue » en nous offrant – en même temps – douceur de vivre au sein d'une nature aux couleurs changeantes, rayonnantes et reposantes et nous inviter à partager des soirées festives dans des cadres merveilleux.



CHARLES BASSET



CULTURE DIGITALE, AMBITION ET MÉTAMORPHOSE DU CABINET

L'ÉDITO DES CO-RAPPORTEURS

Généralisation d'internet, accélération des échanges, intelligence artificielle, transition numérique, tous ces sujets impactent nos cabinets et notre environnement depuis plus de 15 ans.

Après une première phase technologique apparue comme centrale ces dernières années, de très nombreux enjeux s'imposent comme un nouveau défi pour nos cabinets. Ces enjeux ne sont pas une option et notre survie dépend de notre capacité d'adaptation à ce nouveau monde.

Abordons ensemble tous les défis liés à la culture digitale, revisitons et repensons nos modèles d'organisation, engageons-nous en conscience dans un processus choisi pour réussir cette transformation avec nos équipes et nos clients.

Afin de réussir notre métamorphose, nous vous proposons un éventail d'ateliers à la fois technologiques, managériaux et relationnels. Et comme l'expert-comptable reste le principal conseil des entrepreneurs, nous n'avons pas oublié de vous offrir des ateliers sur l'actualité fiscale, sociale, comptable et patrimoniale.



NICOLE CARRION



HUBERT TONDEUR



ATELIERS THÉMATIQUES

- #01 **Quelles missions et quelles compétences pour mes collaborateurs à l'aune du digital**
- #02 **L'épargne retraite : les clés pour sécuriser votre avenir et accompagner vos clients et vos collaborateurs**
- #04 **Audit et ambition pour mon « cyber cabinet »**
- #05 **Comment comparer (et combiner) assurance-vie, holding animatrice et société civile à l'IR ?** par Pierre-Yves LAGARDE
- #08 **Manager son cabinet en période de changements** par Malika IDRI
- #09 **Atelier AÉSIO Mutuelle**
- #11 **Pérenniser et développer ses honoraires face au digital : retours d'expériences** par Pascal VIAUD
- #12 **Cybersécurité, protection des infrastructures et des données**
- #14 **« API-ser » son cabinet**
- #15 **Développement commercial et communication digitale**
- #16 **Facture électronique : où en sommes-nous ?**

ATELIERS D'ACTUALITÉ

- #03 **Actualités sociales** par Pascal PETREL
- #06 **Actualités fiscales**
- #07 **Actualités Gestion Patrimoine**
- #10 **Actualités audit**
- #13 **Actualités comptables et extra financières**

CONFÉRENCE D'OUVERTURE

Débat autour des **mutations de l'organisation et de nos métiers à l'aune du digital et de l'IA**. Avec un grand témoin, dirigeant d'entreprise qui a pu s'appuyer sur le digital pour renaitre.

GRANDE CONFÉRENCE DE CLÔTURE



Eric Sadin, écrivain, docteur en philosophie spécialiste des technologies numériques et des mutations globales contemporaines, auteur de multiples ouvrages, viendra nous exposer sa **vision des mutations induites par l'évolution technologique**, non seulement au sein des entreprises mais également plus globalement dans la société et au travers de l'évolution des comportements et des relations sociales qui nécessitent de repenser globalement nos modes d'organisation et notre relation à autrui.



PROGRAMME

LUNDI 12 JUIN

09h15 - 09h45 **Assemblée générale** (réservée aux adhérents)

09h45 - 10h30 **Pause**

10h30 - 12h30 **Séance d'ouverture**

12h30 - 14h15 **Déjeuner dans l'espace partenaires**

14h15 - 15h45

- #1 Quelles missions et quelles compétences pour mes collaborateurs à l'aune du digital**
- #2 L'épargne retraite : les clés pour sécuriser votre avenir et accompagner vos clients et vos collaborateurs**
- #3 Actualités sociales** *par Pascal PETREL*
- #4 Audit et ambition pour mon « cyber cabinet »**

15h45 - 16h30 **Pause**

16h30 - 18h00

- #5 Comment comparer (et combiner) assurance-vie, holding animatrice et société civile à l'IR ?** *par Pierre-Yves LAGARDE*
- #6 Actualités fiscales**
- #7 Actualités Gestion Patrimoine**
- #8 Manager son cabinet en période de changements** *par Malika IDRI*



PROGRAMME

MARDI 13 JUIN

#11 Pérenniser et développer ses honoraires face au digital : retours d'expériences par *Pascal VIAUD*

08h30 - 10h00

#10 Actualités Audit

#3 Actualités sociales par *Pascal PETREL*

#9 Atelier AÉSIO Mutuelle

10h00 - 10h30

Pause

10h30 - 12h45

Séance de clôture

12h45 - 14h00

Déjeuner dans l'espace partenaires

14h00 - 15h30

#1 Quelles missions et quelles compétences pour mes collaborateurs à l'aune du digital

#5 Comment comparer (et combiner) assurance-vie, holding animatrice et société civile à l'IR ? par *Pierre-Yves LAGARDE*

#12 Cybersécurité, protection des infrastructures et des données

#13 Actualité comptable et extra financières

15h30 - 16h00

Pause

16h00 - 17h30

#14 « API-ser » son cabinet

#6 Actualités fiscales

#15 Développement commercial et communication digitale

#16 Facture électronique : où en sommes-nous ?



LES SOIRÉES

DIMANCHE 11 JUIN : BIENVENUE AU TOUQUET !



Pour cette première soirée, c'est en plein cœur du Touquet que nous vous donnons rendez-vous !

Les jardins du Palais des Congrès vous accueilleront le temps d'un apéritif convivial, au son des notes de jazz. Puis, c'est en musique que vous rejoindrez, à pied, la salle des 4 saisons, qui sera le théâtre d'un moment placé sous le signe des Arts.

115 € HT

Rdv directement sur place

LUNDI 12 JUIN : SOIRÉE DE PRESTIGE AU DOMAINE DE COLLEN

Soirée idyllique dans un cadre enchanteur !

C'est au cœur de la côte d'Opale, dans un écrin de verdure, que vous découvrirez cette ferme du XVII^{ème} siècle, bâtie par des moines travailleurs et restaurée au fil des années...

Son étang, ses jardins, le charme du bois et de la pierre, propices à la convivialité, sauront vous charmer.

130 € HT

Transfert en bus : 25 minutes



MARDI 13 JUIN : JEU, SET ET MATCH À L'AVANTAGE !



Lieu incontournable de la ville, c'est au club-house du Centre tennistique Pierre de Coubertin du Touquet que se jouera le dernier match de ce congrès 2023. Mondialement reconnu, avec la création dans les années 70 de la Junior Davis Cup, ce club centenaire a vu naître les plus grands joueurs.

Dans un cadre cosy, branché et légèrement « décalé », laissez-vous porter par l'ambiance festive !

98 € HT

Rdv directement sur place. Attention : nombre de places limité.

CONGRÈS NATIONAL ECF
LE TOUQUET 2023
12-13 JUIN



INSCRIPTION



http://ecf.clcomevents.fr/con_frm1.php

CONTACT

Pour toute information complémentaire, merci de contacter :
Marion BROYER Tél. : **04 78 08 42 74** ou par mail : **ecfletouquet@clcom.fr**

Hommage à RODOLPHE CAYZAC

Rodolphe est un cœur lumineux, une belle âme, un généreux combattant du progrès, une flamme dans notre temps pour paraphraser Victor HUGO dans Actes et Paroles.

Dans cette citation, nous nous retrouvons dans le juste hommage que nous devons tous, à la mémoire de notre cher confrère Rodolphe CAYZAC, disparu le 10 décembre 2022 d'un accident domestique.

Il n'est pas facile de faire un éloge. Nous sommes un grand nombre à avoir connu la passion de Rodolphe pour notre profession et notre syndicat ECF. Rodolphe fut un « combattant ECF » (et non le moindre), un confrère admiré, un collègue estimé et un ami affectueux. Nos années militantes ECF, il était un opiniâtre défenseur de notre syndicat, de notre profession et de sa terre.

“Tu n'es plus là où tu étais, mais tu es partout là où je suis.”

Victor HUGO

D'humeur égale, Rodolphe avait l'approche humaine avenante et constructive, sans renier à ses convictions. Affable, il savait être disponible et être un soutien indéfectible à nos actions syndicales locales et nationales. Il appréciait l'humour autant qu'il le pratiquait lui-même mais toujours avec cette finesse qui le définissait. Jamais, il n'a eu de paroles blessantes, malencontreuses, il a toujours exprimé ses positions avec courtoisie et avec humanité. C'était, pour lui, comme ce devrait être pour quiconque, une marque de respect.

On n'a jamais pris Rodolphe en défaut dans l'observation des règles élémentaires de confraternité et du savoir-vivre. Il avait les mots justes empreints de grande culture. C'est parce que son esprit était sans détour que son verbe était limpide. Son style reflétait son âme. On dit souvent que le style c'est l'homme. Rodolphe avait la passion du syndicat, de notre métier qu'il a su transmettre à son fils Arnaud.

La maladie n'aura pas eu raison de sa persévérance, il l'a combattue et sa bravoure fut convaincante comme l'Homme. Hélas, il suffit d'un accident domestique banal pour que la vie change. Rodolphe était habité par une idée aussi haute qu'exigeante de nos métiers et du rôle d'un syndicaliste. Il n'était pas « couleur de la muraille » ni de ces « âmes tièdes » dénoncées par Camus. Sous sa personnalité se cachait, en réalité, un tempérament de feu qu'il savait cependant maîtriser ses actes où la sérénité compensait à peine l'absence de concession ou d'« accommodements raisonnables », car « on ne va pas au vrai par une route oblique » pour parler comme Victor Hugo.

De fait, toute son activité intellectuelle et professionnelle fut animée par la quête incessante du vrai et du juste, qui sont les deux faces de l'unique mission d'un syndicaliste. Aussi ne pouvait-il se satisfaire de l'étroitesse des réponses, somme toute commodes. Il brillait au contraire par sa modestie, à quoi se mesure l'authenticité du talent. Ce talent, il l'a mis non seulement au service de notre profession mais aussi à sa commune Saint-Clément de Rivière dont il fut maire de 2014 à 2018.

Nous rendons un hommage à un maillon fort et libre de l'exercice libéral de notre profession. Nous n'avons peut-être pas su lui donner toute sa place dans notre Maison des libéraux. Mais, il su transmettre son talent à son fils dont nous avons déjà pu entrevoir toutes les qualités et le talent.

Notre tristesse cède alors à la consolation en citant Saint Augustin : « Ne considérez pas la vie que je finis mais celle que je commence ».

« Parler de ses peines, c'est déjà se consoler. »

Albert Camus

par Christophe SANS



Quand on est généreux... quand on est franc... quand on est passionné... quand on est engagé... quand on a du talent et qu'on veut le transmettre... quand on place la solidarité au premier rang des valeurs humaines... quand on a tout ça... forcément... forcément... on sème autour de soi de la confiance... du respect... et une amitié indéfectible...

Rodolphe c'était tout ça et si je prends la parole aujourd'hui... c'est pour vous dire que les 21 000 experts-comptables de France sont tristes...

Que la communauté des professionnels du chiffre et de l'audit est triste parce qu'elle sait que certaines personnalités ne pourront jamais être remplacées...

Rodolphe était fait de ce bois rare et précieux... Partout où il est passé, il était le pilier dans l'univers de l'ovale bien sûr mais pas seulement... dans son engagement syndical aussi... Tous les adhérents d'ECF attendaient avec gourmandises ses prises de paroles toujours frappées au coin de la pertinence et du bon sens. Chacun espérait ses bons mots, sa gouaille, ses expressions fleuries.

Son enthousiasme était contagieux mais à l'évidence ses convictions l'étaient aussi. Arnaud a déjà pris le relais. Il est un professionnel reconnu et le président respecté d'ECF dans cette région d'Occitanie. Respecté parce qu'il a hérité de son père les valeurs de notre syndicat et qu'il les cultive avec la même passion : exercice libéral, indépendance du professionnel, prééminence de l'homme sur la structure, du client sur la mission, de la qualité sur la recherche du profit...

Rodolphe n'était pas du genre à s'encombrer d'un protocole inutile et de ronds de jambe qui sonnent faux. Ça n'est pas le genre de la maison. Alors je te le dis sur le même ton, Rodolphe ! A cause de toi, aujourd'hui, 21 000 consœurs et confrères ont le cœur qui saigne.

Par Lionel CANESI

Margot BERGE-HOURS Nouvelle présidente ECF Provence/Alpes/Corse



En ce début d'année, le syndicat ECF Provence/Alpes/Corse a procédé au changement de son président.

Le bureau a élu Margot BERGE-HOURS à la présidence du syndicat régional.

Elle succède ainsi à Nicolas FÉRAND dont l'action au service du syndicat a été saluée et qui est désormais Président du CROEC PACA.

La Fédération Nationale souhaite le plus grand succès dans l'accomplissement de leurs missions à Margot BERGE-HOURS ainsi qu'à l'ensemble des membres du Bureau.

Margot BERGE-HOURS, pourquoi avoir accepté d'être le nouveau président d'ECF Provence/Alpes/Corse ?

Cela s'est imposé naturellement. Très impliquée dans mon syndicat depuis de nombreuses années, j'ai à cœur de poursuivre ce qui a été mené par mes prédécesseurs, c'est-à-dire mobilisation, accompagnement et formation de nos adhérents ECF dans notre profession.

Au-delà de notre technicité métier, de nouveaux enjeux se présentent tels que le recrutement, la facture électronique, la RSE et le management, et notre syndicat a son rôle de pionnier à jouer !

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

J'ai un parcours engagé dans notre profession depuis que je suis diplômée. Les diverses expériences au sein du CJEC, les différentes commissions au CROEC, mon poste d'élue et de trésorière au CROEC PACA ont nourri ma volonté d'aller toujours plus loin dans mon engagement dans la profession.

Les mots pour me définir : engagement, volontaire et sincérité.



David HARQUET

Nouveau président ECF LORRAINE



David HARQUET, pourquoi avoir accepté d'être le nouveau président d'ECF Lorraine ?

Dans un premier temps pour les valeurs que représente ECF : l'indépendance de la profession, la prééminence de l'homme sur la structure, la qualité des missions, l'accompagnement et la croissance des consœurs et confrères, défendre l'intérêt des professionnels, les accompagner à aller encore plus loin. Ensuite pour des valeurs qui nous sont fortes en Lorraine, l'égalité des consœurs et confrères, mettre en réseau les cabinets, partager nos idées, nos valeurs dans un esprit de confraternité et de convivialité surtout avec les mutations et notre environnement qui va évoluer très rapidement dans les années à venir. Nous avons l'impression d'être un peu seul et qu'il fallait lancer un nouveau projet.

L'impulsion de Lionel CANESI et Jean Luc FLABEAU auprès du Conseil national de l'Ordre des experts-comptables, devait absolument être relayée en région. Il était important que leurs engagements pour notre profession trouvent une continuité en région avec le partage de valeurs importantes dans la famille ECF. Après plusieurs années au bureau de l'ANECES et du CJEC (limite de fonction à 5 ans) je ne pouvais rester dans mon cabinet comme un ermite ! Il était pour moi ambitieux de préparer l'avenir... « des projets, des actes, des résultats ».

Porter les valeurs ECF au sein de la Lorraine ! C'est la volonté du nouveau bureau. ECF se préoccupe de résoudre les problématiques du plus grand nombre (attractivité, mutation des cabinets, égalité et surtout isolement de certains experts-comptables...). Nous allons tous ensemble travailler dans la continuité de ce qui a été accompli jusqu'ici et aller encore plus loin. J'ai toujours pensé en tant qu'expert-comptable qu'il était primordial d'être bien entouré et de ne pas rester seul car « seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin ».

Je me considère comme le porte-parole de notre syndicat régional, car je veux porter le projet de toute l'équipe qui m'a rejoint dans cette aventure. Aujourd'hui, 18 experts-comptables partageant les mêmes valeurs et les mêmes intérêts pour faire bouger la Lorraine. Nous avons prévu un programme de 11 manifestations organisées par des experts-comptables pour des experts-comptables dans la continuité de notre objectif de servir et être utile. Après une présentation en janvier de la Loi de finances avec nos amis Alsaciens, nous avons organisé notre première réunion en Lorraine sur la facture électronique (le jeudi 9 mars 2023). Tout au long de l'année, et selon un calendrier qui sera communiqué progressivement, nous organiserons des manifestations pour faciliter le quotidien du travail des experts-comptables, que ce soit sur la facture électronique, le service à la personne (manifestation le jeudi 6 avril 2023), la présentation de nouveaux outils, logiciels ou autres, etc.

Nous mettrons nos forces en commun pour organiser un événement ECF national avec l'Alsace d'ici fin 2023, un autre événement ECF national sera également prévu début 2024 en Lorraine. D'autres projets viendront nourrir localement notre action pour l'inscrire dans ceux portés au niveau national par notre fédération... La relance de notre syndicat est la dynamique positive qu'elle insuffle à nourrir beaucoup d'attentes et d'impatience de la part des consœurs et confrères de notre territoire... Nous invitons toutes celles et ceux qui souhaitent y participer, adhérents ECF ou non, à répondre présents à nos manifestations.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

A titre privé : j'ai 33 ans, je suis marié et ma femme Marie et moi-même sommes parents d'une petite Lily née le 2/2/22 (une vraie date d'expert-comptable) ! Ma fille en est déjà à son 4e séminaire ECF alors qu'elle ne marche pas encore ! C'est dire l'engagement familiale que nous avons pour ECF. D'ailleurs ma femme travaille au sein de mon cabinet.

A titre professionnel, je suis actuellement expert-comptable et commissaire aux comptes en Lorraine à Sarrebourg. Je dirige un cabinet indépendant (Exper-TIC Sarrebourg) de 12 personnes dont je suis le seul associé. Je suis également artificier de formation ainsi que sommelier.

Nicole CARRION Nouvelle présidente ECF VAR



Nicole CARRION, pourquoi avoir accepté d'être la nouvelle présidente d'ECF Var ?

« La relation de qualité est source d'inspiration ».

Adhérente depuis 2010 au syndicat ECF, je participe dans mon département à la vie syndicale avec intérêt et implication.

Après avoir été élue au conseil régional de l'Ordre de PACA (2016-2020) et aujourd'hui au conseil national, j'ai pour ambition de dynamiser notre groupe départemental pour créer du lien, aborder localement les sujets majeurs que traversent nos cabinets et inviter les jeunes inscrits à nous rejoindre pour échanger sur leurs premières expériences.

De très nombreux sujets impactent l'organisation de nos cabinets : la facture électronique, la numérisation, la relation salariale, la complexification administrative, la durabilité... Tous ces sujets animent notre quotidien et se combinent au rythme soutenu de notre cycle de production. Dans ce contexte, notre rôle d'accompagnant et de soutien auprès de nos clients est incontournable car c'est le monde de l'entreprise au sens large qui traverse une profonde mutation.

Je souhaite que nos réunions mensuelles nous permettent d'aborder notre actualité, rencontrer des partenaires, suivre des formations et repartir vers nos cabinets chargés d'une belle énergie ! C'est dans le partage que nous trouverons l'élan et le dynamisme pour appréhender ensemble tous les aspects de la transformation de notre modèle.

Loyale et engagée, j'ai le sens des valeurs et du collectif. Je souhaite renforcer notre syndicat départemental et relayer mon action à la fédération nationale pour que notre territoire soit représenté avec implication.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Après une première expérience professionnelle en qualité de salariée d'un cabinet présent sur le plan national, j'ai décidé de reprendre mes études pour obtenir mon diplôme et exercer tel que je l'entendais. J'ai le libéralisme chevillé au corps et je cultive mon libre arbitre, devenir chef d'entreprise était donc une évidence.

Je suis passée du confort du salariat dans un groupe structuré à la création d'un cabinet ex nihilo. Je suis partie d'une page blanche en matière d'organisation avec quelques clients pour démarrer. J'ai connu les moments de questionnement, de découragement mais aussi et surtout le plaisir d'avancer, l'enrichissement issu des expériences humaines, le retour sur investissement « temps » et la satisfaction de pouvoir choisir mon modèle et ma vie professionnelle.

Aujourd'hui j'ai le plaisir de piloter un cabinet 100 % féminin composé de 21 talents. Nous sommes implantés dans deux magnifiques communes du Sud de la France, Bormes-les-Mimosas et Le Lavandou. Nos clients, des TPE, sont le reflet du tissu économique de ma région. Notre relation client est une relation de proximité et de reconnaissance.

Depuis 2014, j'ai engagé un processus d'accompagnement managérial, tant pour moi que pour l'ensemble de mon équipe. Je suis donc accompagnée et formée à la posture de manager coach ou de leader inspirant. Je me considère comme le garant de la température émotionnelle de mon équipe. Nos pratiques managériales rendent notre collaboration stable et efficace. J'ai accompagné la croissance du cabinet par une véritable montée en compétence sur le plan managérial des collaboratrices et nos clients y sont très sensibles. Aujourd'hui associée à une jeune consœur, nous poursuivons notre chemin sereinement et avec curiosité, attentives à nos conditions d'exercice et à la qualité de notre vie professionnelle.

Le contexte actuel peut se résumer en un seul mot : l'impermanence ! Poursuivre un parcours dans un tel environnement demande un ancrage fort, une sécurité intérieure solide et des valeurs ressources. Je relève donc le pari d'accompagner la transformation de notre modèle avec bienveillance et clairvoyance. Mon implication syndicale est une ouverture qui vient nourrir mon besoin de sens, de partage et d'engagement.

Implication syndicale ECF

Organisation de réunions syndicales pour ECF Var (2016-2020)

Présidence du syndicat ECF VAR de 2019 à 2020 : augmentation significative du nombre d'adhérents, planification des réunions mensuelles, organisation des assemblées annuelles, réponses aux diverses sollicitations, création d'une synergie positive et mise en lien des adhérents.

Événement octobre 2022 : préparation d'une université d'Automne à Saint-Tropez en relation avec un autre syndicat régional et avec la Fédération.

Membre du bureau national depuis mars 2022

La commission Outre-Mer et Corse

PAR ABDOULLAH LALA

La commission Outre-Mer et Corse d'ECF regroupe tous les professionnels -hommes et femmes engagés - représentant chacun leur territoire, réunis autour d'une ambition commune : changer le regard et la perception de ces régions. La mise en place de la commission Outre-Mer et Corse en 2022 a été l'occasion pour le syndicat de mieux appréhender les défis auxquels sont confrontés les professionnels ultramarins.

En effet, même si l'encadrement normatif et réglementaire est identique dans les 6 territoires que sont la Corse, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et la Réunion, il convient de rappeler que les conditions de l'exercice professionnel ne sont pas les mêmes en raison de la singularité géographique et de l'histoire particulière de chaque territoire qui permettent de comprendre les enjeux socio-économiques de chacune de ces régions.

D'abord, il est important de rappeler que, globalement, ces territoires se caractérisent par une population plus jeune, moins formée si on les compare aux standards nationaux. Les niveaux des PIB par habitant y sont inférieurs et l'éloignement géographique par rapport à l'Hexagone renforcent les difficultés dont souffrent notamment les populations avec des taux de chômage qui avoisinent les 20 % dans certains territoires comme en Guadeloupe ou à la Réunion et atteint même 30 % de la population active à Mayotte qui reste, à ce jour, le département français où le taux de chômage est le plus élevé.

Ces éléments de contexte permettent de mieux appréhender les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises qui sont accompagnées au quotidien par les experts comptables présents dans tous les territoires et engagés, afin de permettre aux TPE/PME d'affronter les risques auxquels elles sont exposées.

Sans rentrer dans le détail des problèmes rencontrés et sans la prétention de vouloir être exhaustifs, nous pouvons ici rappeler les 4 défis auxquels sont confrontées les économies de nos territoires.

1. Le défi de la formation et des compétences : nous l'avons maintes fois rappelé, les entreprises font face à des difficultés de recrutement quels que soient les secteurs d'activité et leur taille. L'absence de compétences provient d'un niveau de formation moins élevé que dans l'Hexagone avec une mobilité géographique plus limitée compte tenu de l'insularité et de l'éloignement, mais aussi en raison de l'inexistence de filières de formation dans ces territoires. Or, il est plus difficile pour un jeune de Guyane ou de la Guadeloupe de poursuivre son cursus en France Métropolitaine en raison de l'éloignement mais aussi par peur de « s'exiler » pendant un certain temps sans certitude sur un retour possible dans les territoires d'origine. Or, la plupart de nos concitoyens sont attachés à leur région et craignent parfois d'être ostracisés ailleurs parce que notre diversité sera vécue à leurs yeux comme un handicap plutôt que comme un atout.

2. Le deuxième défi réside dans la présence d'une économie parallèle et informelle plus développée dans nos régions et ce ne sont pas nos confrères installés à Mayotte ou à la Réunion qui vont nous démentir. Tous ces territoires sont confrontés quotidiennement à l'exer-

cice illégal. Ceci est certes un défi pour la profession mais surtout un enjeu pour l'État de Droit et l'égalité devant l'impôt et les charges. Ces situations encouragent les fraudes de toute nature (fiscales, prestations sociales) et minent véritablement le pacte social dans tous les territoires ultramarins.

Il n'est pas facile d'admettre que, dans des régions avec les taux de chômage élevés rappelés plus haut, nous peinons à trouver un jardinier, une femme de ménage, un cuisinier, une coiffeuse, un boucher, un ouvrier dans le BTP, ...

La liste d'emplois non pourvus est longue et la sous-qualification et le manque de compétences ne peuvent pas être les seuls facteurs expliquant ces situations.

3. Le troisième défi est celui de la faiblesse des TPE/PME, notamment en termes de financement et de fonds propres : les entreprises de Martinique, de Corse et des autres territoires sont en général de petite taille en termes d'organisation et de structure financière, ce qui induit souvent des problèmes de financement notamment en fonds propres, et les établissements bancaires présents -souvent des succursales de groupes nationaux- ne souhaitent s'engager à un niveau qui va accroître leur risque prudentiel. Ce qui constitue un handicap surtout dans un contexte post-Covid 19 marqué par le remboursement des PGE et des dettes fiscales et sociales.

4. Le dernier défi concerne la pérennité des mesures mises en place pour promouvoir le développement économique et social des territoires ultramarins : l'aide fiscale aux investissements, l'Octroi de Mer, la loi pour le développement économique des OM.

Les TPE/PME de nos territoires doivent pouvoir se projeter et s'engager dans des décisions d'investissement avec un cadre réglementaire stabilisé. Nous appelons à une sécurisation des différents dispositifs existant dans le cadre d'une loi programme nécessaire pour promouvoir le développement des territoires.

L'expert-comptable a un rôle essentiel à jouer dans ces régions en raison de sa proximité avec les dirigeants des TPME et grâce à sa parfaite connaissance des enjeux que vivent au quotidien ces entreprises.

La commission Outre-Mer et Corse d'ECF s'engagera à porter la voix des territoires partout où il est possible de relayer les défis auxquels nous sommes confrontés et nous serons heureux de voir les professionnels nous rejoindre pour faire valoir les spécificités de nos régions.

Naike BOUCHAUT, expert-comptable à Cayenne (Guyane)

Jean-Pierre FABIANI, expert-comptable à Bastia (Corse)

Abdullah LALA, expert-comptable à Saint-Denis de la Réunion (Réunion)

Victor Emmanuel LAUHUON, expert-comptable à Fort de France (Martinique)

Dominique MAUGENNE, expert-comptable à Baie Mahault (Guadeloupe)

Djoumoi RAMIA, expert-comptable à Mamoudzou (Mayotte)

Séminaire Fiscalité et investissement immobilier

PAR CALOGERO ALCAMISI

L'équipe ECF Occitanie a décidé d'innover en région en traversant la Méditerranée, avec l'organisation d'un séminaire dédié à la fiscalité et à l'investissement immobilier qui s'est tenu du 11 au 13 Novembre 2022 au sein de l'hôtel Kenzi Menara Palace à Marrakech !
Au-delà du focus technique apporté, l'équipe a eu le plaisir de proposer un séjour exceptionnel.

La 2^{ème} édition des ATELIERS ECF Occitanie a donc eu lieu du 11 novembre au 13 novembre 2022 à Marrakech au Maroc sur le thème **Démembrement et cession d'usufruit temporaire en 2022** animé Maître Lionel GUINAULT, notaire et spécialiste du sujet.

Une rencontre a été organisée avec Monsieur Abdela-li BERRADA, président du Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables de Marrakech-Safi et Monsieur Mustapha EL ALAOUI HASSANI représentant du Centre d'investissement Régional (CRI) de Marrakech-Safi ainsi qu'avec les responsables d'une des plus grandes Banques du Maroc à savoir la ATTIJARIWAFI BANK. Cela a permis de développer une relation basée sur des échanges de qualité dans un contexte transméditerranéen.

Après l'effort, est venu le temps du réconfort avec la découverte du cœur de la ville de Marrakech, et notamment la mosquée de LA KOUTOUBIA, la place JEMAA EL FNA, les Jardins Majorelle, le Musée Yves Saint-Laurent, suivie d'une excursion dans l'Atlas et la découverte du désert d'Agafay.



PROGRAMME ECF 2021 - 2024

POINT D'AVANCEMENT MI-MANDAT

18 DES 21 PROMESSES DE CAMPAGNE
ONT ÉTÉ MISES EN ŒUVRE EN 2 ANS

POINT D'ÉTAPE

PROMESSES DE CAMPAGNE

L'EXPERT-COMPTABLE AU CŒUR DE L'ÉCONOMIE

	Fait	Non fait	Finalisé
1 - Veiller sur toutes les évolutions législatives pour une intervention régulière et des propositions de l'institution dans le débat public et auprès du monde politique	X		∞
2 - Renforcer et professionnaliser le lobbying de l'institution, tant à Paris qu'à Bruxelles pour une meilleure anticipation des textes	X		∞
3 - Mettre en œuvre un véritable observatoire économique à destination du monde économique, politique et des médias	X		∞
4 - Exiger la reconnaissance de l'expert-comptable véritable tiers de confiance	X		∞
5 - Déployer des missions de services à la personne et du marché des particuliers	X	X ECF services	∞
6 - Renforcer la répression des illégaux	X		∞

L'INDÉPENDANCE NUMÉRIQUE DE LA PROFESSION

7 - Mettre en place un DATA laboratoire via la profession	X		∞
8 - Créer des services pratiques pour les professionnels allant vers la comptabilité prédictive	X		∞
9 - Créer des incubateurs-accelérateurs dans les CROEC	Bretagne		∞
10 - Doter un fonds d'investissement dans le numérique sous forme de coopérative	X		∞
11 - Instaurer de nouveaux outils pratiques et mutualisés pour la profession	X		∞
12 - Mettre en place gratuitement pour les professionnels un accès au Data Lake anonymisé de la profession	X		∞

FORMATION : CRÉATION DE L'ÉCOLE DE LA PROFESSION

13 - Créer une école de la profession pour adapter au mieux les cursus avec les besoins de nos cabinets	X		∞
14 - Permettre à tous les cabinets libéraux d'accueillir des stagiaires	X		∞
15 - Créer des formations DATA Scientists pour experts-comptables	X		∞

LE MONDE CHANGE... NOS INSTITUTIONS DOIVENT AUSSI ÉVOLUER

16 - Donner aux CROEC plus de latitude et de liberté d'initiative	?	?	∞
17 - Simplifier la procédure du contrôle qualité	X		∞
18 - Simplifier la procédure LAB, avec une analyse FEC et du datamining		X	∞
19 - Revenir sur la fin du principe de séparation de l'audit et du conseil	X		∞
20 - Devenir des acteurs incontournables de la collecte, de la consolidation et de la fiabilisation des données environnementales et sociales (données RSE)	X		∞
21 - Mettre en place une commission de normalisation de la comptabilité extra financière et d'une comptabilité intégrée (financière et extra financière)	X		∞

Guichet unique : l'enfer est souvent pavé de bonnes intentions...

PAR WAHIB DAHMANI

Conformément aux dispositions prévues par les articles 1^{er} et 2 de la loi PACTE de mai 2019, le gouvernement a instauré le guichet unique pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Ce dernier devait permettre de réaliser, en ligne, l'ensemble des formalités administratives auprès des organismes liés à la vie d'une entreprise. Le guichet unique est donc devenu depuis le 1^{er} janvier le passage obligatoire pour la création, la cessation d'activité ou la modification du statut d'une entreprise.

Manifestation de la volonté de l'administration publique de se rationaliser, l'objectif du gouvernement était clair : une simplification des démarches en passant par une centralisation des formalités. **Si en théorie le site permettait de gommer la lourdeur administrative et était synonyme de gain de temps, la pratique en est tout autre.**

Pour nous, professionnels et utilisateurs, le guichet unique est source d'incompréhension et d'angoisse.

Incompréhension à deux niveaux : la première et sûrement la plus grande. Pourquoi avoir abandonné Infogreffe ? Ce service de diffusion de l'information légale et officielle sur les entreprises comme le Registre du commerce et des sociétés donnait pleinement satisfaction. Aujourd'hui le guichet unique a vidé de sa substance Infogreffe et entraîne des délais très longs et de fastidieuses manipulations qui s'avèrent être infructueuses.

La deuxième incompréhension est celle de la centralisation des formalités. Cette dernière était l'objectif premier du guichet unique et l'argument phare avancé à chaque fois qu'une critique était formulée sur le site. Pourtant dans la pratique le guichet unique n'est pas accessible pour les médecins remplaçants, les associations souhaitant devenir employeur ou les groupements d'employeurs, les praticiens ou auxiliaires médicaux.

Dès le 28 novembre 2022, dans une tribune d'Emmanuel RASKIN, Président national de l'association des Avocats conseils d'entreprise (ACE), ce dernier faisait déjà état des difficultés auxquelles nous devons faire face à partir du 1^{er} janvier 2023.

À commencer par le fait que le portail internet n'a été fonctionnel qu'au 1^{er} janvier 2023, ce qui n'a pas permis aux utilisateurs que nous sommes de se familiariser avec l'interface.

Fonctionnement qui n'a duré que deux jours puisqu'il a brutalement été interrompu le 3 janvier en raison d'une cyberattaque paralysant durant près d'une semaine toutes les démarches pour les entreprises. Cette mésaventure pose évidemment la question de la fiabilité et de la sécurité du site.

L'accroissement des délais évoqué précédemment a également pénalisé plusieurs milliers d'entrepreneurs qui n'ont pas pu accomplir les démarches liées à la création et au développement de leurs sociétés. A titre d'exemple 184 dossiers dématérialisés ont été traités au greffe de Nice en 2023 contre 901 dossiers en 2022.

Les entreprises qui connaissent un retard considérable dans le traitement de leurs formalités s'exposent même à de lourdes sanctions au motif qu'elles n'auraient pas respecté leurs obligations légales.

L'INPI nous demande également de saisir à nouveau de très nombreuses informations concernant les sociétés entraînant ainsi un surplus de travail de saisie considérable injustifié.

De manière plus pratique, on recense des problèmes liés à l'utilisation de l'outil comme une mauvaise communication entre guichet unique et les organismes valideurs, l'impossibilité d'enregistrer au fur et à mesure le dépôt de pièces lors d'une création d'entreprise, les utilisateurs doivent renseigner un ensemble d'informations qui ne correspondent pas à la déclaration de leur activité, le recours obligatoire à des niveaux différents de signatures électroniques selon le type de formalités traité, la saisie de nombreuses informations concernant les sociétés entraînant ainsi un surplus de travail.

A cela s'ajoute une perte de productivité pour notre profession, pourtant clé de voûte de notre réussite auprès des clients.

Force est de constater que le guichet unique ne remplit pas ses objectifs de centralisation, de simplification et en matière de gain de temps.

Aujourd'hui la tension se généralise autour du guichet unique, le Gouvernement est vivement invité à prendre en considération les remarques faites depuis plusieurs mois par les entreprises et professionnels du secteur. C'est ainsi que le CJEC soutient et réitère la récente demande faite au Gouvernement par la Présidente du Conseil national de l'Ordre des experts-comptables, Cécile de SAINT-MICHEL, pour un retour de l'intégralité des services d'Infogreffe.

La volonté de bien faire ou de faire le bien aboutit parfois au contraire du résultat espéré... Dans le cadre du guichet unique, nous ne pouvons que le déplorer.

L'ANECS, toujours au cœur de la profession

PAR JEAN-PASCAL CHARPENTIER

Alors que nous venons d'entamer une nouvelle année, je souhaitais prendre quelques instants pour revenir sur le dernier quadrimestre 2022 et évoquer les temps forts qui ont émaillé la vie de l'ANECS depuis la reconduction du bureau exécutif, que j'ai la chance de présider.

Démarrons avec le grandiose 77^e Congrès des experts-comptables, qui s'est tenu à Paris fin septembre sur le thème « Les experts-comptables au cœur de la société ». Ce temps fondamental pour l'ANECS et le CJEC nous permet de rencontrer nos partenaires, d'informer les mémorialistes et jeunes diplômés, et, nouveauté de cette édition, de parler du métier aux étudiants présents sur l'espace attractivité. J'ai aussi eu l'honneur de représenter notre cible lors de la cérémonie de remise du DEC, durant laquelle j'ai pu intervenir devant les quelque 1 500 diplômés sur les enjeux d'attractivité, thème central de notre profession.

Dans le prolongement direct du congrès, notre conseil national ANECS et CJEC, pilier de nos associations, nous a donné l'opportunité d'échanger et de débattre et je remercie ses membres pour la confiance renouvelée au bureau exécutif national. Côté CJEC, il a également été l'occasion de remercier François MERLET, président sortant, pour son engagement avec le bureau national et d'accueillir Wahib DAHMANI, nouveau président avec qui j'ai désormais le plaisir de construire la trajectoire commune de nos associations.

Puis le focus a été mis sur la préparation aux épreuves du DEC de la session de novembre. Je salue ici le remarquable travail des sections régionales qui ont proposé des sessions intensives de préparation et de révision ainsi que les opé-

rations de prêts de mémentos en partenariat avec Lefebvre Dalloz et les Conseils régionaux de l'Ordre. Nous avons aussi organisé le premier webinar national visant à donner conseils et méthodologie pour utiliser au mieux les mémentos le jour de l'épreuve.

Puis nous avons participé aux 33^e Assises de la CNCC en décembre à Rennes qui ont clôturé 2022 autour des enjeux de durabilité et environnementaux. Cet événement, à la fréquentation record, nous a permis de prendre la pleine mesure de la nécessité pour les auditeurs légaux d'accompagner les structures quelles qu'elles soient dans l'application des nouvelles régulations européennes dites Sustainable Finance Disclosure (SFDR) sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Avec l'arrivée de 2023, l'ANECS est entrée dans son cycle de vie de l'association. Celui-ci va permettre, entre janvier et mars et au travers de divers grands rendez-vous, d'élire, de former et de fédérer les élus régionaux qui, au quotidien, vont informer, aider et représenter les jeunes professionnels sur le terrain. J'ai hâte de rencontrer

le cru 2023 et de partager l'énergie qui les a faits s'investir et va concourir à placer l'ANECS toujours au cœur de la profession.



DOSSIER

L'AUDIT État des lieux



SOMMAIRE

ECF : Forum CAC 2023

par Christian OLRY DE LABRY

p. 36

Les enjeux de la formation professionnelle

par Jean-François MALLEN

p. 39

**LA NEP 540 devient l'audit des estimations comptables
et des informations y afférentes fournies dans l'annexe**

par Jean-François MALLEN

p. 38

Audit de la paye

par Maître Vincent MARTY

p. 40

ECF : Forum CAC 2023

PAR CHRISTIAN OLRV DE LABRY

Le syndicat ECF a tenu son « Forum CAC » le 7 février dernier à l'Espace Comet (Paris 2ème). La matinée a été consacrée aux enjeux, impacts et stratégies de la taxonomie et de l'Article 8.

Trois tables rondes ont permis aux dirigeants de PME, aux investisseurs et à la profession de CAC d'échanger sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises et la montée en puissance des informations extra-financières.

L'après-midi a permis aux participants d'assister à des formations pour tout savoir sur le plan pratique et avoir toutes les clés sur cette thématique.

Discours d'ouverture du Président

Jean-François Mallen, Président de la commission CAC d'ECF, fait un état des lieux sur l'Article 8 de la Directive Taxonomie.

En l'état actuel des textes, sont concernées les sociétés commerciales dès lors qu'il s'agit de holdings de grands groupes de 500 salariés et 1 M€ de total bilan ou 40 M€ de CA. Si la société a moins de 500 salariés et que les deux autres critères sont atteints, la société ne sera pas concernée.

Sont aussi concernées toutes les sociétés cotées sur un marché réglementé, tous les acteurs des marchés financiers (OPC, sociétés de gestion, les OPCVM, les fonds de capital de risque, les sociétés d'assurance, les établissements de crédit, ...).

Quels sont les critères (Art. 3 de la directive taxonomie) ?

- ▶ L'activité contribue substantiellement à un ou plusieurs des objectifs suivants :
 - L'atténuation et l'adaptation au changement climatique,
 - L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines,
 - La transition vers une économie circulaire,
 - La prévention et la réduction de la pollution,
 - La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.
- ▶ L'activité ne cause pas de préjudice important à aucun des objectifs cités précédemment.
- ▶ L'activité est exercée dans le respect des principes directeurs de l'OCDE.

Quel est le rôle du CAC ?

- ▶ Les CAC attestent que les déclarations prévues à l'Art. 225-102-1 du Code de Commerce figurent dans le rapport de gestion,
- ▶ NEP 9510 : le CAC procède à une lecture qualifiée des informations en exerçant son esprit critique et en s'appuyant sur sa connaissance de l'entité.

Jean-François Mallen conclut son introduction en reconnaissant que les PME ne sont pas concernées pour l'instant mais, comme les organismes bancaires ou les investisseurs tendent de plus en plus à évaluer ces critères de durabilité, elles sont, de fait, condamnées à avoir une politique RSE pour obtenir des financements.

Table Ronde PME : Quelles stratégies ?

Stéphane Gash : Directeur Général de Chambersign

Jonathan Habersztau : DAF d'ETMF

Jean-François Mallen : Président de la commission CAC d'ECF

Jonathan Habersztau, DAF d'ETMF, fournisseur de la SNCF, constate que les critères RSE entre 2018 et 2025 étaient inexistantes dans les appels d'offres alors qu'ils représentent entre 25 % et 30 % des critères pour la période 2025 à 2032.

Concrètement, bien que non concernées par l'Article 8, on voit bien que les PME doivent avoir une réelle politique RSE pour rester sur le marché.

A titre d'exemple, **Stéphane Gasch**, DG de Chambersign (identité numérique) a rapatrié en Europe toute la fabrication de ses composants auparavant effectuée en Chine. L'écart de prix est pourtant de 20 %. Mais cela sera bénéfique à moyen terme en matière de gain de parts de marché et de proximité des fournisseurs en cas de crise de type Covid.

Enfin les deux dirigeants reconnaissent qu'il faut indiscutablement aller dans le sens de la durabilité pour au moins une de ces raisons :

- ▶ Le business : les clients en ont fait un critère de choix. Dans les appels d'offres, le dossier RSE est maintenant plus épais que celui de la technique.
- ▶ Le recrutement : c'est de plus en plus une condition sine qua non pour pouvoir recruter. De plus en plus de salariés veulent faire partie d'une équipe qui porte des valeurs RSE.

Qu'attendent les clients de leurs CAC en matière de RSE ?

- ▶ Une vraie réassurance pour la RSE, qu'ils fassent leur « job » de contrôle,
- ▶ Il y a un véritable enjeu d'accompagnement de tiers de confiance qui vient en appui des équipes et de l'expert-comptable,
- ▶ Qu'ils deviennent un outil de garantie, que les indicateurs publiés soient réellement honnêtes, qu'ils nous aident à ne pas tomber dans le piège du Greenwashing.



Table ronde Investisseurs : Enjeux, Impacts et Stratégies

Cyril Fromager : Directeur Associé du Groupe Siparex
François Jubin : Directeur Général de WiseAM
Lise Moret : Directrice Finance Durable et Investissement à Impact de la Banque Hottinguer
Jean-François Mallen : Président de la commission CAC ECF

Les participants s'accordent à dire que la part climat et durabilité environnementale a pris le pas sur le reste. On parle de tsunami réglementaire sur les sujets d'intégration extra-financière dans la fonction bancaire.

Si les structures de financement n'ont pas d'offres compliant, alors elles sont condamnées à sortir du marché.

A titre d'exemple, **François Jubin**, DG de WiseAM est passé, en 10 ans, d'un fond compliant sur 8 à 7 fonds sur 8.

Lise Moret de la Banque Hottinguer se réjouit qu'elle ait de moins en moins à prouver la matérialité de la RSE. Les gens ont désormais conscience de son intérêt financier en matière :

- ▶ d'économies,
- ▶ de recrutement,
- ▶ d'évolution du cours de la bourse.

En résumé, la pression des clients est très forte sur la durabilité environnementale des produits financiers et une société qui n'est pas « éco-compliant » aura de plus en plus de mal à trouver des financements.

Table ronde CAC : Enjeux et Stratégie

Lionel Canesi : Président de la Fédération Nationale ECF,
Yannick Ollivier : Président de la CNCC,
Florence Peybernès : Présidente du H3C,
Jean-François Mallen : Président de la commission CAC ECF

La directive CSRD doit être transposée par le H3C d'ici fin novembre. C'est un énorme chantier législatif, réglementaire et de normalisation.

Florence Peybernès rappelle que les acteurs d'assurance sont au nombre de trois :

- ▶ les CAC,
- ▶ les Prestataires de Service d'Assurance Indépendants (PSAI),
- ▶ les avocats.

Un de ses objectifs est d'équilibrer les rôles entre ces trois acteurs. Selon la présidente du H3C, les PSAI et les avocats ont plutôt des compétences pour accompagner les entreprises dans la rédaction des rapports, alors qu'ils souhaitent aussi faire de l'assurance en plus du conseil.

Elle compte bien les convaincre qu'ils ne pourront pas faire les deux chez un même client.

Le H3C travaille aussi sur une harmonisation des règles entre les acteurs. En effet, aujourd'hui un CAC est soumis au secret professionnel, contrairement aux PSAI et un avocat peut démissionner à tout moment alors que le CAC est engagé. Florence Peybernès est donc en train de travailler sur un avis technique pour l'assurance sur la durabilité environnementale.

Yannick Ollivier aborde ensuite le thème de la formation RSE qu'il faut très rapidement construire :

- ▶ Les CAC pourront accéder à cet agrément sans passer par le Cofrac,
- ▶ Il s'agira d'un parcours de formation de 8 à 10 jours qui donnera 1 visa de durabilité,
- ▶ Il y aura 4 modules de formation et chaque module pourra être dispensé par un prestataire différent.

L'après-midi a ensuite été consacrée à 3 heures de formation pour tout savoir sur le plan pratique et avoir toutes les clés sur la taxonomie et l'Article 8.

LA NEP 540 devient l'audit des estimations comptables et des informations y afférentes fournies dans l'annexe

PAR JEAN-FRANÇOIS MALLEN

Cette NEP, mise à jour en juin 2021 change radicalement la manière d'appréhender les estimations de la direction/gouvernance dans les sociétés. Autrefois, le CAC devait interroger la Direction sur les provisions constatées ou l'absence de provision le cas échéant, c'est-à-dire lorsqu'il détectait des situations susceptibles de faire l'objet de provisions ou dépréciations.

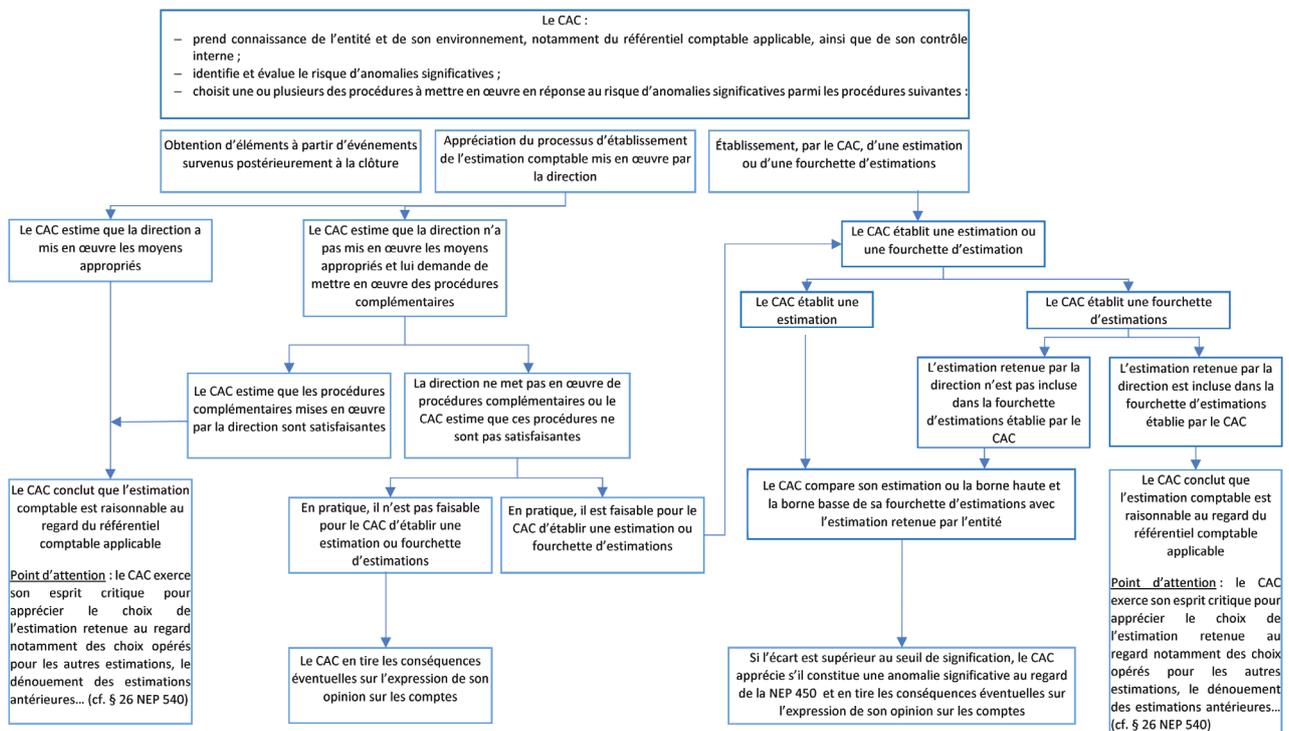
Désormais, le professionnel doit prendre connaissance du processus mis en place par l'entité pour évaluer les provisions nécessaires dès le début de son analyse des risques d'anomalies significatives dans les comptes. Peu importe si l'entité présente ou pas des risques inhérents d'anomalies significatives d'évaluation ou de mesure. Ce n'est pas seulement la volonté de suivre les évolutions des normes internationales, car la France a choisi d'adapter les Normes ISA selon ses propres besoins et nous avons donc des NEP.

Cela est à rapprocher, je pense, des nouvelles dispositions du plan comptable général (Règlement ANC 2014-03) qui demande que les actifs incorporels à durée indéterminée et les actifs financiers soient l'objet d'une estimation chaque année.

Il est donc impératif que chaque professionnel modifie son approche d'évaluation des Risques d'Anomalies Significatives dans les comptes d'une part et formalise fortement cette nouvelle approche dès la phase d'appréciation des Risques Inhérents. Ce point sera certainement un sujet important des contrôles qualité.

Le H3C a communiqué en décembre 2021 des précisions sur la démarche du commissaire aux comptes en présence de fourchettes d'estimations comptables d'amplitude importante. Nous vous proposons ci-après cette communication qui nous semble importante.

Représentation schématique des situations susceptibles d'être rencontrées dans le cadre de l'audit des estimations comptables et des informations y afférentes fournies dans l'annexe



Les enjeux de la formation professionnelle pour les commissaires aux comptes

PAR JEAN-FRANÇOIS MALLEN

Depuis la LSF d'août 2003, notre profession n'a pas cessé de renforcer ses obligations en matière de qualité des travaux mis en œuvre et de formation professionnelle continue.

Pour autant, avant la LSF la formation était déjà considérée par chacun d'entre nous comme indispensable. La loi nous a proposé un format plus strict :

- ▶ d'abord 120 h sur 3 ans avec un minimum de 20 heures par an et 50 % en formations homologuées par le H3C.
- ▶ puis la transposition des directive et règlement européens en 2016 met fin aux formations homologuées.

Désormais chacun est responsable de son parcours de formation et doit respecter un minimum de 20 heures par an et 120 heures en cumul sur 3 ans glissants.

Une nouvelle limite apparaît : les colloques et conférences qui n'ont pas la qualification de formations professionnelles continues au sens du code du travail, ne sont retenus dans les 120 heures qu'à concurrence de 40 heures sur les 3 années de références.

Avec les bouleversements professionnels et sociétaux qu'a provoqué la crise sanitaire, cette obligation n'a pas pu être totalement respectée. Il y a aussi le fait que certains professionnels qui n'avaient pas vu passer cette particularité se sont vu refuser des heures de formations dans leur quota des 3 ans.

En faisant porter la mission de surveillance du respect de l'obligation de formation par le H3C en 2019, le législateur a voulu marquer aux yeux de tous (professionnels et les autres parties prenantes) le sérieux de notre maintien de compétences. Il n'y a pas de profession aussi structurée que la nôtre.

Madame PEYBERNES qui venait de prendre la Présidence du H3C début 2021 a pu observer de nombreux manquements. Son rôle l'a naturellement incitée à comprendre puis à agir pour rectifier ce début de déviance.

C'était la première fois que le régulateur effectuait cette mesure. En effet, la loi Pacte a transféré en 2019, au H3C, la responsabilité de formation des CAC qui était jusque-là assumée par la CNCC.

Mais il y a un autre phénomène qui venait expliquer le manque de déclarations des formations par les professionnels : parmi les 12 000 professionnels inscrits et donc tenus de respecter cette obligation, certains ne certifient aucune entité et ne déclarent donc pas les formations qu'ils ont suivies, sur le portail Agglé en tant qu'expert-comptable. Ce faisant, le nombre d'heures qui les concernait était retenu pour 0. Ces professionnels sont souvent inscrits par obligation pour respecter le quota de CAC inscrits dans le capital des sociétés de commissariat aux comptes même s'ils n'assument pas eux-mêmes des mandats.

Cette infraction à une de nos nombreuses obligations, relève du champ de la discipline. Le H3C va proposer une solution plus radicale mais aussi plus souple : la mise en place d'une amende en cas de manquement.

Le texte n'est pas encore publié et chacun peut imaginer le pire des scénarii. C'est naturel et surtout Français.

Dans l'esprit d'efficacité il serait opportun que le texte permette au collège du H3C chargé du respect de la discipline, une graduation dans la fixation de cette amende selon le nombre d'heures manquantes (quelques heures sur un total de 120 ne sauraient avoir le même traitement que 120 heures).

Il faudrait aussi tenir compte du caractère récidiviste ou non des contrevenants.

Vous m'avez compris, puisqu'il faut montrer patte blanche une nouvelle fois, faisons en sorte que la surveillance soit encourageante sinon cela pourrait conduire à accélérer les demandes de radiations de nombreux professionnels et pire encore, cela pourrait décourager nos jeunes consœurs et confrères à demander leur inscription sur la liste.

Je ne suis pas contre la surveillance de la bonne qualité de notre profession, mais puisque nous sommes capables de démontrer que nous sommes rigoureux, et que notre profession est rigoureusement surveillée comme aucune autre profession réglementée, alors nous devrions avoir toute la confiance du législateur pour accompagner les entreprises dans leur développement.

Au lieu de cela, non content de nous apporter de nouvelles contraintes sans accompagnement dans la mise en œuvre tous les 2 ans, le législateur nous grignote le marché en relevant les seuils. Puis constatant le trou dans la « raquette surveillance de la bonne santé financière des PME », il lance un nouvel outil « Examen de conformité fiscale » qui, s'il est mis en œuvre par un CAC, coûtera aussi cher à l'entreprise. Je reste persuadé que le marché du CAC en PME a toute sa place.

Une fois la passion du débat retombé, on devrait pouvoir construire une vraie mission à valeur ajoutée pour les dirigeants de PME. Les bonnes idées ne manquent pas mais elles semblent bloquées par un plafond de verre idéologique qu'il serait temps de briser.

Audit de la paye

PAR MAÎTRE VINCENT MARTY

L'audit de la paye est une phase incontournable de l'audit social, que cet audit intervienne dans le cadre d'une cession ou d'une acquisition d'entreprise, d'un audit de conformité en cas de succession entre deux experts-comptables, dans le cadre d'un contrôle de la DREETS ou de l'URSSAF ou encore en cas de contentieux prud'homal par l'avocat d'un salarié.

La paye joue ainsi un rôle déterminant dans les risques sociaux d'une entreprise, si bien que les dirigeants d'entreprise, souvent démunis face à la complexité du droit social et plus particulièrement de la paye, se reposent entièrement sur leur cabinet d'expertise comptable et tiennent ce dernier pour responsable en cas de difficultés.

Ces difficultés peuvent survenir autour de sujets sociaux très divers comme les mentions obligatoires des bulletins de paye (1), les éléments de rémunération (2), la durée du travail (3), la protection sociale complémentaire (4), les mandataires sociaux (5) ou la rupture du contrat de travail (6).

L'expert-comptable doit rester vigilant et endosser un véritable rôle de conseil du quotidien de ses clients employeurs, l'obligeant à remettre en cause ses propres habitudes et à challenger régulièrement celles de ses clients. Une liste de nos recommandations pour limiter ces risques et protéger la mise en cause de la responsabilité des experts-comptables est proposée en fin d'article (7).

1. Les mentions obligatoires des bulletins de paye

La liste des mentions obligatoires du bulletin de paye figure à l'article R. 3243-1 du Code du travail. Pour rappel, il s'agit : du nom et de l'adresse de l'employeur, de la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et du numéro de cotisant, l'intitulé de la convention collective applicable ou à défaut la référence à l'application du Code du travail, le nom et l'emploi du salarié, la position du salarié dans la classification conventionnelle, la période et le nombre d'heures de travail avec les éventuelles majorations apparentes ou le forfait applicable, la nature et le montant des accessoires de salaire, le montant de la rémunération brute, la nature et le montant de tous les ajouts et retenues, le montant net, la date de paiement et enfin les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante.

Plus méconnus, les articles R. 3243-5 et D. 3171-11 à D. 3171-13 complètent respectivement cette liste par la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paye sans limitation de durée et l'information des salariés sur le nombre de repos compensateurs de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos à leur crédit en annexe du bulletin de paye.

Le manquement à ces obligations peut générer un risque de contravention (article R. 3246-1 du Code du travail) en cas de contrôle par l'Inspection du travail ou encore un risque prud'homal en cas de préjudice relevé par le conseil d'un salarié.

2. Les éléments de rémunération

Les négligences quant à la décomposition ou la nomination de certains éléments de rémunération peuvent être à l'origine d'erreurs relatives à la rémunération annuelle garantie issue des conventions collectives, au calcul des indemnités de congés payés, seules les gratifications se rapportant à l'activité-même du salarié entrant dans l'assiette de calcul, ou encore au calcul des indemnités de rupture du contrat de travail, les conventions collectives définissant parfois de manière précise les éléments de rémunération entrant ou non dans ce calcul.

L'analyse des bulletins de paye peut également révéler l'existence d'usages (récurrence de certaines primes ou d'un calcul plus avantageux pour les collaborateurs) ou encore des erreurs de plan de paye.

3. La durée du travail

Les bulletins de paye doivent faire apparaître les mentions relatives à la durée du travail applicable au salarié. Pourtant, il arrive qu'un salarié soumis au forfait jours reçoive chaque mois un bulletin de paye qui mentionne le versement d'une rémunération en contrepartie de « 151,67 heures » de travail, ou qui précise un taux horaire, ou encore qui omette tout simplement l'application du forfait de 218 jours. Ainsi, le salarié pourrait se servir de cette erreur ou de cette omission en cas de contentieux pour solliciter la nullité de sa convention de forfait en jours.

Le statut de cadre dirigeant est également à l'origine de nombreuses erreurs en paye. En principe les salariés employés sous ce statut ne sont pas soumis à la durée du travail, à l'exception des règles relatives aux congés payés. Il n'est pas rare pourtant de lire sur leurs bulletins de paie que ces derniers auraient accompli « 151,67 heures » ou seraient soumis à une convention individuelle de forfait en jours. Une erreur à ce sujet peut, encore une fois, alimenter un faisceau d'indices tendant à remettre en cause le statut de cadre dirigeant, à l'occasion d'un contentieux prud'homal, et générer ainsi un risque de rappel d'heures supplémentaires conséquent. Les bulletins de paye peuvent également comprendre des erreurs sur les heures supplémentaires réalisées, en ne mentionnant pas le nombre d'heures supplémentaires travaillées et/ou la majoration appliquée. Ces erreurs peuvent notamment générer un risque de condamnation pour travail dissimulé, sanctionné spécifiquement par l'octroi de six mois de salaire à titre de dommages et intérêts devant le Conseil de prud'hommes (art. L. 8223-1 du Code du travail) et sanctionné pénalement par une amende de 45.000 euros et une peine d'emprisonnement de trois ans (art. L. 8224-1 du Code du travail), sans compter les sanctions civiles possibles à la suite d'un redressement URSSAF (rappel de cotisations et contributions sociales ou encore perte rétroactive du bénéfice des exonérations de cotisations sociales).

Les erreurs peuvent enfin provenir par exemple des compteurs de congés payés, qui peuvent être muets ou faux, et ne permettront ainsi pas aux collaborateurs et aux employeurs d'organiser correctement la prise des jours de repos et pourront générer des erreurs et donc des litiges, notamment au moment du départ du salarié de l'entreprise.

4. La protection sociale complémentaire

L'enjeu de la protection sociale complémentaire est en paye celui du bénéfice des exonérations de cotisations sociales sur la part patronale finançant la protection sociale complémentaire. Cette exonération est notamment conditionnée à l'existence d'un acte juridique de mise en place (accord collectif d'entreprise ou convention collective ou accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) et au respect des caractères collectif et obligatoire de ces régimes.

Les bulletins de paye font partie des éléments vérifiés par l'URSSAF en cas de contrôle. L'URSSAF comparera ainsi les taux présents dans les bulletins de paye avec les taux mentionnés dans les actes de mise en place des régimes de protection sociale complémentaire, tout comme la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

5. Les mandataires sociaux

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale reçoivent un bulletin de paye chaque mois. Des erreurs sur ces bulletins de paye (mention d'un emploi salarié, d'un taux horaire, contributions précomptées pour Pôle Emploi et l'AGS) peuvent aboutir au versement de cotisations indues à l'URSSAF dont il faut ensuite demander le remboursement, mais également à une confusion quant au statut salarié/mandataire social en cas de cumul mandat et contrat de travail, cette confusion pouvant avoir des conséquences prud'homales ou en matière d'ouverture de droits à l'assurance chômage.

6. La rupture du contrat de travail

Les indemnités de rupture sont à l'origine d'erreurs récurrentes qui nécessitent une attention particulière de l'employeur et de son prestataire de paye. Ces erreurs, qui peuvent porter sur des sommes importantes particulièrement examinées par l'URSSAF, peuvent être liées à l'application du régime social et fiscal ou encore au mauvais paramétrage de certains plans de paye en cas de dépassement de plafonds pour les cotisations dites plafonnées ou de dépassement de seuils d'exonération des indemnités de rupture elles-mêmes.

7. Recommandations et réflexes pouvant être adoptés par l'expert-comptable

Risque	Recommandations/réflexes à avoir
Mentions obligatoires en paye	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les nouveaux clients : vérifier les données manquantes sur les bulletins de paye passés - Pour les clients existants : une fois par an, contrôler un échantillon de bulletins de paye pour vérifier l'existence de toutes les mentions obligatoires - Demander au moins une fois par an à l'employeur de vous faire part de toutes les évolutions concernant les salariés intervenues au cours des 12 derniers mois (promotion professionnelle, passage au statut cadre, modification de la durée du travail, etc.) afin de faire les mises à jour qui s'imposent (position dans la classification conventionnelle, respect des rémunérations annuelles garanties, etc.)
Éléments de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de versement de primes récurrentes : alerter l'employeur sur le risque de création d'un usage et ses conséquences - Vérifier que les intitulés des primes conventionnelles correspondent aux intitulés mentionnés sur les bulletins de paye - Vérifier, pour chaque nouvelle prime, si celle-ci entre ou non dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et si le plan de paye est correct
Durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les nouveaux clients : demander à l'employeur de vérifier de manière exhaustive que la durée du travail mentionnée sur les bulletins de paye passés correspond à la durée du travail des bulletins de paye - Pour les clients existants : compléter l'email annuel mentionné ci-dessus en demandant à l'employeur de faire part de tous les changements intervenus au cours des 12 derniers mois quant à la durée du travail - Auditer un échantillon de bulletins de paye pour les comparer aux contrats de travail, ce qui peut en sus permettre de relever des risques sur d'autres clauses des contrats de travail - Anticiper un trop gros volume de congés/RTT/jours de repos non pris en alertant vos clients à des moments clés : fin janvier pour les congés payés pour permettre une prise étalée jusqu'en mai, fin septembre pour les jours de repos et trois mois avant la fin de la période de référence pour les RTT - Proposer au client des solutions pour limiter le nombre de jours de congés non pris : dénonciation de l'usage du report, mise en place d'un CET, transfert vers des plans d'épargne, rachat de jours de repos et de RTT au sens de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022
Protection sociale complémentaire	<ul style="list-style-type: none"> - Pour tous les clients : demander les actes juridiques de mise en place - A chaque changement du taux de cotisation ou de la répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié : demander au client si ce dernier a procédé au changement dans l'acte juridique de mise en place
Mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier que les mandataires sociaux ne cotisent pas à l'assurance chômage et à l'AGS et que toutes les mentions du bulletin sont cohérentes par rapport à leur statut - Ne pas hésiter à interroger le client sur la situation du mandataire vis-à-vis de Pôle Emploi. Pense-t-il pouvoir bénéficier des allocations chômage ? Si oui, l'orienter vers une étude de son cas par Pôle Emploi, procédure gratuite et rapide. Si non ou en cas de réponse négative de Pôle Emploi, l'orienter vers la GSC
Rupture du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Fixer des seuils au-delà desquels une attention particulière devra être apportée au bulletin de paye d'un salarié quittant les effectifs (seuil des 2 PASS, seuil des 6 PASS, seuil des 10 PASS, etc.) - Rester vigilant sur les régimes social et fiscal de certaines indemnités (indemnité de conciliation forfaitaire, indemnité transactionnelle, etc.)



Réseau des
ARAPL

Depuis 1978, nous accompagnons les professionnels libéraux et leurs conseils

Ces dernières années ont été riches en nouveautés pour le Réseau des ARAPL : nouvelle identité, nouvelle plateforme digitale, nouveaux outils et nouveaux services...

Être le réseau national de référence en matière d'accompagnement des Libéraux nécessite de s'adapter à leurs besoins spécifiques dans ce monde professionnel en pleine mutation.

Le Réseau des ARAPL, fort de ses 40 ans d'expérience, ses 115 000 adhérents et 250 collaborateurs en régions, est plus que jamais le partenaire de référence des Experts-comptables, leur apportant son expertise dans l'accompagnement de leurs clients libéraux.

www.arapl.org



Option à l'impôt société pour une entreprise individuelle : une mission complète à réaliser et valoriser pour nos clients

PAR DAMIEN DREUX

Depuis le 15 mai 2022, tous les entrepreneurs individuels ont la possibilité d'opter pour leur assimilation à une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ou à une exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL) dont l'entrepreneur tient lieu d'associé unique, conformément aux dispositions de l'article 1655 sexies du CGI. Cette option est à faire dans les 3 premiers mois de l'exercice concerné, elle est irrévocable sauf pendant les 5 premiers exercices et emporte de plein droit l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés.

Cette option était déjà possible pour les EIRL, mais ce dispositif a très peu fonctionné et il n'est plus possible de créer des EIRL.

Il est donc important pour les professionnels de pouvoir d'une part éclairer leurs clients sur les conséquences d'une option à l'IS pour les EI et d'autre part de traiter comptablement et fiscalement cette option.

Le simulateur élaboré par le CNOEC permet de simuler dans l'option IS ou IR un revenu prévisionnel professionnel, et d'arbitrer entre les sommes laissées dans l'entreprise et les sommes prélevées suivant le régime de la rémunération ou assimilable fiscalement à des dividendes. L'optimisation peut être significative dans le cas de résultat important de l'EI ou de tranche marginale élevée à l'IR. Cependant cette simulation ne prend pas en compte les impacts sur les revenus différés et notamment la retraite.

Les sommes assimilables à des dividendes seront soumises à 12.8 % d'IR (sauf option barème progressif) et aux prélèvements sociaux à 17.2 % à concurrence de 10 % du bénéfice imposable N-1 et pour le surplus (sommes supérieures à 10 % du résultat imposable N-1) aux charges sociales.

Première étape de la mission

Le changement de régime fiscal à la date d'option entraîne la constatation de plus ou moins-values professionnelles. Il faudra donc commencer **sauf pour les créateurs par une mission de valorisation de l'entreprise à la valeur réelle au jour de l'option et une étude des conséquences fiscales.**

Ces plus-values sont susceptibles de bénéficier des exonérations et abattements prévus à l'article 151 septies du CGI (exonérations en fonction des recettes) et à l'article 151 septies B du CGI (immobilier éventuel). Ceci peut être un véritable avantage et une opportunité pour les entrepreneurs concernés, comme lors d'un passage en société IS. Elles ne peuvent pas bénéficier de l'art 238 quindecies du CGI (exonération totale ou partielle des plus-values pour les cessions inférieures à 1 M€) en vertu du lien de dépendance.

Les reports d'imposition des plus-values et les sursis d'imposition des profits sur stocks prévus à l'article 151 octies du CGI sont susceptibles d'être appliqués mais ne peuvent pas se cumuler avec les autres dispositifs d'exonération ci-dessus. Un choix sera donc à effectuer.

Deuxième étape de la mission

- ▶ Une simulation des revenus prévisionnels avec ou sans option IS.
- ▶ Information sur les conséquences à terme de la vente à terme de l'entreprise individuelle à IS ou de la cessation ;

Concernant les droits d'enregistrement, les ventes d'EI IS sont assimilées à des cessions de droits sociaux et soumises à un droit de 3 % après abattement de 23 000 €.

La transmission universelle de l'ensemble du patrimoine professionnel relèvera du régime des plus-values sur titres (art 150-0 A et suivants du CGI), sans liquidation de l'entreprise. Par contre si la transmission ne porte pas sur l'intégralité du patrimoine professionnel, elle relèvera du régime des plus-values professionnelles avec possibilité de bénéficier d'exonération d'IS de l'article 238 quinquies du CGI si la cession porte sur une branche complète d'activité et que les autres conditions sont remplies. Le boni de liquidation est ensuite imposé dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers.

La donation entre vifs est possible mais forcément sur l'intégralité (à la différence des sociétés) avec une application des droits de donation après abattement.

L'âge de l'entrepreneur, son activité, ses perspectives de transmission seront à prendre en compte lors de l'échange avec notre client. Par ailleurs et enfin, il faudra préciser que le fait d'être soumis à l'IS entrainera l'imposition à la TVS des véhicules éventuellement concernés.

En fonction des conclusions de cette mission, l'entrepreneur pourra choisir une des trois solutions suivantes :

- ▶ De rester finalement à l'IR si par exemple il existe une hypothèse probable de céder dans quelques années avec le bénéfice de l'exonération de l'article 238 quinquies et qu'il ne serait pas possible de bénéficier de l'exonération 151 septies du CGI en passant à l'IS immédiatement.
- ▶ Privilégier une forme de société à l'IS si par exemple une association ou la transmission progressive à des enfants est fortement prévisible.
- ▶ Confirmer l'option IS.

Les traitements comptables et fiscaux de l'option

Un avis du CNOEC préparé fin 2022 devrait reprendre et valider les éléments ci-dessous, avec des exemples et en respectant le PCG dans sa forme actuelle.

Des comptes de clôture de cessation du régime IR devront être établis en exprimant la plus-value taxée, exonérée ou en report d'imposition, tout en sauvegardant et exportant une balance avant écriture de cessions des immobilisations, qui sera reprise en base comparative pour le nouvel exercice IS.

Dans les comptes d'ouverture à l'impôt société et même en l'absence de traité d'apports, les apports devront être constatés **à leur valeur réelle** avec le débit des comptes d'actifs immobilisés concernés et le crédit d'un sous-compte capital « 1011XX Apport valeur comptable » ou « 10121X Plus-value taxée ou exonérée » ou « 10129X Plus-value en report d'imposition » à isoler. Ceci permettra d'une part de conserver un suivi en comptabilité des plus-values fiscales IR constatées et d'autre part d'amortir le supplément éventuel de valeur constatée sur des actifs amortissables, lors du passage à l'IS. Il faut préciser que la déductibilité fiscale liée à un choix d'amortissement des fonds de commerce pour les petites entreprises n'est pas possible dans le cadre d'un apport à soi-même.

Les prélèvements annuels du premier exercice à l'impôt sur les sociétés seront donc :

- ▶ soit à de la rémunération déductible comptabilisée en charge au débit du 644000,
- ▶ soit à du remboursement d'apport non concerné par un report d'imposition : au débit du compte 1011XX ou 10121X.

Si le bénéfice du premier exercice IS est une perte, il sera à affecter au compte « 1019XX Capital perte sur exercices antérieurs », en début d'exercice suivant.

En cas de bénéfice, celui-ci sera affecté à un compte « 1018XX Capital bénéfice distribuable fiscalement » après purement d'éventuelles pertes sur exercices antérieurs.

Dans ces conditions, les prélèvements annuels de l'entrepreneur, à compter du deuxième exercice pourraient être affectés de la manière suivante :

- ▶ soit à de la rémunération déductible comptabilisée en charge au débit du 644000,
- ▶ soit à du remboursement d'apport pas en report d'imposition : au débit du compte 1011XX ou 10121X.
- ▶ Soit à un prélèvement assimilable fiscalement à des dividendes avec imputation au débit du compte 1018XX. Cette imputation comptable sera le fait générateur de la déclaration de dividendes 2777 à effectuer en l'absence de résolution juridique d'affectation du bénéfice.

En l'absence d'actes juridiques, ce sont donc les écritures comptables qui qualifieront le traitement fiscal des prélèvements.



L'amortissement des Fonds libéraux

PAR CHRISTOPHE SANS

Une dérogation au principe de non-déductibilité de l'amortissement des fonds commerciaux a été introduite par l'article 23 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 à titre temporaire. Cette disposition consacre la possibilité d'admettre la déduction du résultat imposable de cet amortissement pour les fonds acquis à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025 (code général des impôts article 39, 1-2°al.3). En ma qualité de Vice-président Cadre de vie et Technique de l'UNAPL, je salue cette avancée pour les libéraux et une réponse à une revendication portée par l'UNAPL.

Pour autant et avant de détailler les contours de cette opportunité nouvelle qui s'offre, il semble nécessaire de définir la notion de fonds libéral.

Tout d'abord il convient utilement de noter qu'aucun texte de loi n'y fait explicitement référence.

Si d'une manière plus large on s'intéresse à la notion de fonds de commerce, force est de constater que les articles du code de commerce qui y sont consacrés (art. L. 141-2 s.) déterminent les principales règles permettant d'en préciser le régime juridique sans pour autant le définir.

En abordant sa composition, seul l'article L. 142-2 qui traite du nantissement en esquisse indirectement une approche de définition.

Cette absence de définition consacrée par les textes n'empêche toutefois pas un consensus autour du fait qu'il s'agit d'un bien meuble incorporel constitué par l'ensemble des biens mobiliers affectés à l'exercice d'une ou plusieurs activités commerciales.

Il se distingue des éléments qui le composent et présente en conséquence un caractère autonome. Sur un plan plus pratique, le fonds de commerce peut ainsi se définir comme un ensemble d'éléments corporels et incorporels affectés à l'exploitation d'une activité commerciale.

La notion d'affectation est ainsi essentielle : c'est l'exercice d'une activité économique au moyen des biens qui le composent qui consacre l'existence d'un fonds de commerce.

La volonté d'animer, créer, fidéliser une clientèle et de répondre à ses besoins est le corollaire nécessaire à l'existence même du fonds de commerce.

C'est bien l'existence de cette clientèle (notion différente d'achalandage) qui dès lors va être un critère déterminant pour attester de la réalité du fonds de commerce. Il est ainsi unanimement reconnu qu'il ne peut y avoir de fonds de commerce sans clientèle alors tous les autres éléments sont facultatifs.

Parmi les éléments communément admis comme partie intégrante d'un fonds de commerce, il est possible de citer le nom commercial, le droit au bail, le matériel, l'outillage, le mobilier, les stocks de marchandises, les brevets d'invention, les licences, marques, dessins et modèles, et plus généralement tous les droits de propriété intellectuelle.

Ensuite qu'en est-il du fonds civil ? Son existence a été pour la première fois consacrée par l'arrêt rendu le 7 novembre 2000 par la première chambre civile de la Cour de cassation (Woessner c. Sigrand, n° 98-17.731, D. 2001. 2400, et

les obs., note Y. Auguet ; *ibid.* 2295, chron. Y. Serra ; *ibid.* 3081, obs. J. Penneau ; *ibid.* 2002. 930, obs. O. Tournafond ; RDSS 2001. 317, note G. Métezeau ; RTD civ. 2001. 130, obs. J. Mestre et B. Fages ; *ibid.* 167, obs. T. Revet) selon lequel « [...] si la cession de la clientèle médicale, à l'occasion de la constitution ou de la cession d'un fonds libéral d'exercice de la profession, n'est pas illicite, c'est à la condition que soit sauvegardée la liberté de choix du patient [...] ».

Pour consacrer l'existence juridique d'un fonds libéral, il convient à l'image de la définition qui est faite du fonds de commerce rappelée plus haut, d'approcher la notion de clientèle et plus précisément de clientèle civile.

Au-delà de la distinction clientèle civile/clientèle commerciale, c'est essentiellement la distinction entre clientèle et achalandage qui va ici prendre toute sa mesure et permettre de consacrer l'idée de l'existence de moyens mis en œuvre et visant à attirer et fidéliser des clients au regard de leurs besoins et non de leur personne...

La clientèle et l'achalandage sont deux notions distinctes qui sont souvent utilisées en droit et en comptabilité.

La clientèle désigne l'ensemble des personnes qui font régulièrement appel aux services ou aux produits d'un professionnel. Il s'agit donc des personnes qui ont une relation suivie et fidèle avec l'entité et qui contribuent à ses recettes. L'achalandage, quant à lui, désigne le flux de clients qui se présentent de manière spontanée dans un lieu de vente ou de réalisation de prestations. Il s'agit donc des personnes qui sont attirées par le lieu de vente ou par les produits ou services proposés sans forcément avoir de relation régulière avec le professionnel.

En résumé, la différence entre la clientèle et l'achalandage réside dans le fait que la clientèle est composée de clients réguliers et fidèles, tandis que l'achalandage désigne le flux de clients spontanés. La clientèle est ainsi un élément essentiel du fonds libéral, tandis que l'achalandage est un facteur qui peut influencer la fréquentation de l'entreprise libérale.



Une précision est également donnée dans le Vocabulaire juridique publié par l'Association H. Capitant (12^e éd., PUF, 2018) : la clientèle est « l'ensemble des relations d'affaires habituelles ou occasionnelles qui existent et seront susceptibles d'exister entre le public et un poste professionnel (fonds de commerce, cabinet civil) dont ils constituent l'élément essentiel et qui généralement trouvent leurs sources dans des facteurs personnels et matériels conjugués ».

Dans son arrêt du 7 novembre 2000, la Cour de cassation reconnaît donc de manière incidente mais certaine que le « fonds libéral d'exercice » est une réalité juridique. Étant donné qu'elle ne définit pas explicitement ce concept, elle invite de manière subliminale l'interprète à se tourner vers celui de « fonds de commerce » qui constitue la référence utile en matière de « fonds d'entreprise ».

On retiendra donc que le fonds libéral est un bien meuble incorporel constitué par l'ensemble des biens mobiliers affectés à l'exercice d'une ou plusieurs activités non commerciales.

Force est néanmoins de constater qu'en pratique, la reconnaissance du fonds libéral demeure un chemin parsemé d'embûches.

Les débats parlementaires portant sur la mesure fiscale objet du présent article ont vu surgir un échange lorsqu'il s'est agi d'élargir la portée de la mesure au fonds libéral. Cet élargissement a été en définitive écarté de la rédaction du texte au motif que le fonds libéral n'était pas consacré par la loi.

Par ailleurs, le décret n° 2022-725 du 28 avril 2022 pris pour l'application de la loi n° 2022-172 du 14 février 2022 dite « en faveur de l'activité indépendante », qui a introduit dans le code de commerce un article R. 526-26 organisant la séparation du patrimoine professionnel et du patrimoine non professionnel de l'exploitant individuel, s'autorise à placer parmi les composantes du premier le fonds de commerce, le fonds artisanal et le fonds agricole en ignorant le fonds libéral lui préférant la notion de « droit de présentation de la clientèle » pour les professionnels libéraux.

C'est le dernier exemple de réminiscence de formulation héritée de pratiques antérieures à l'arrêt du 7 novembre 2000. Pour autant, les transmissions d'entreprises libérales doivent désormais être qualifiées de cessions de fonds libéraux et non plus de conventions de successeur.

À supposer même qu'il s'agisse d'une négligence de plume, l'UNAPL, principale instance représentative des professionnels libéraux, se bat avec détermination pour que le fonds libéral soit aujourd'hui une réalité consacrée en droit et que cette consécration emporte sa reconnaissance par les pouvoirs publics.

C'est ainsi qu'en séance publique à l'Assemblée nationale, le ministre délégué chargé des PME, Jean Baptiste LEMOYNE a confirmé que l'amortissement fiscal des fonds commerciaux nouvellement acquis s'appliquera bien non seulement aux fonds libéraux mais aussi aux fonds artisanaux. (*Séance du 8 février 2022*). Le Président de l'UNAPL, Michel PICON, salue cette prise de parole et le respect des engagements pris par le ministre. L'administration fiscale a confirmé cette déductibilité le 8 juin 2022.

Venons-en désormais au dispositif applicable en matière d'amortissement des fonds libéraux.

Pourquoi un tel dispositif ?

Cette mesure vise à réduire le coût de la reprise des fonds et de soutenir la reprise d'activité économique dans un contexte de sortie de crise sanitaire.

Pour qui ?

Toutes les petites entreprises sont éligibles au dispositif. Les conditions pour être une petite entreprise sont que deux des trois seuils suivants ne soient pas dépassés :

- ▶ 6 millions d'euros total bilan ;
- ▶ 12 millions d'euros chiffre d'affaires annuel ;
- ▶ 50 salariés.

Ce mécanisme s'adresse aux entreprises à l'impôt sur les sociétés et à l'impôt sur le revenu et pour les Bénéficiaires Non Commerciaux (BNC) à condition d'être soumis à la déclaration contrôlée.

Quoi ?

L'amortissement est possible pour les fonds qui par leur nature sont assimilables au fonds commercial (cf. explication ci-dessus).

Les éléments incorporels des fonds libéraux sont donc susceptibles de donner droit à déduction d'un amortissement lorsqu'ils « ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation et d'une comptabilisation séparées au registre des immobilisations et qui concourent au maintien et au développement du potentiel d'activité de l'exploitation (clientèle, patientèle, nom professionnel, etc...). La base des amortissements susceptibles d'être déduits à ce titre est donc égale à la valeur de ces seuls éléments incorporels, tel qu'il en ressort du BOI BNC -Base-50 n°50, du 08 juin 2022. Ceci repose sur les articles 212-3 et 942-20 du Plan Comptable Général.

Le fonds libéral a une limite d'exploitation prévisible mais si cette durée ne peut être déterminée, il doit être amorti sur une période de dix ans. Selon le Plan Comptable Général dans son article 214-3, le fonds commercial est alors présumé avoir une durée d'utilisation non limitée. C'est des tests de dépréciation qu'il convient d'appliquer conformément aux stipulations de l'article 214-5 du Plan Comptable Général.

Il convient d'être attentif à la limite posée par la loi de finances rectificative 2022. Cette déduction fiscale de l'amortissement n'est pas possible dans le cas où l'apporteur apporte le fonds libéral à une société qu'il contrôle ou va contrôler à la suite de l'apport (*article 7 de la loi 2022-1157 de finances rectificative 2022*). Ce contrôle s'analyse par la détention directe ou indirecte de la majorité du capital ou l'exercice en fait du pouvoir de décision (*article 39, 12 du CGI*).

Sont donc exclus du dispositif de faveur les entrepreneurs individuels qui apportent leur fonds libéral à une société qu'ils constituent pour les besoins de leur exploitation, même à plusieurs associés dès lors qu'ils détiennent personnellement directement ou indirectement le contrôle en détenant la majorité du capital social ou la majorité des droits de vote.

Quelle dotation ?

La durée d'amortissement correspond à la durée d'utilisation. Par exception, une durée de 10 ans peut être retenue lorsque la durée ne peut être estimée de manière fiable. Les petites entités peuvent opter pour un amortissement sur 10 ans afin d'éviter le test de dépréciation.

Exemple :

Acquisition d'un fonds libéral de 300 000 € pour une entité ayant un résultat fiscal de 150 000 €. L'exploitant décide d'amortir sur 10 ans l'acquisition, soit 30 000 € par an. Le résultat fiscal imposable sera de (150 000 - 30 000) 120 000 €.

Il existe une dérogation qui prévoit de combiner l'amortissement et la provision pour éviter une double déduction.

En cas d'amortissement admis en déduction fiscale sur le résultat imposable, si des provisions ont été constituées au titre du même exercice à raison du fonds libéral, elles doivent être rapportées aux résultats imposables des exercices suivants pour le montant correspondant à la différence entre l'amortissement qui aurait dû être appliqué s'il n'y avait pas eu de provision et l'amortissement effectivement réalisé en tenant compte des provisions constituées.

Concrètement, est-ce une bonne nouvelle pour les repreneurs ?

L'intérêt de la mesure consiste à réduire le coût global de l'acquisition pour les entreprises qui pratiqueraient cet amortissement en leur apportant une réduction d'impôt générée par la déductibilité de cette charge, dans l'exemple précité ci-dessus, un gain d'assiette fiscale de 30 000 €.

Pour les petites entreprises qui acquièrent un fonds commercial pour la première fois, cette mesure ne devrait a priori pas poser de difficultés particulières.

En revanche, pour celles qui possèdent un fonds commer-

cial acquis avant 2022 et non amorti, et qui acquièrent un nouveau fonds commercial entre 2022 et 2025, le bénéfice de cette mesure peut être à double tranchant.

En effet, si, pour bénéficier de l'amortissement déductible sur cette acquisition, l'entreprise opte pour la mesure de simplification avec un amortissement sur 10 ans déductible ; cette mesure doit être appliquée de manière prospective à tous les fonds commerciaux inscrits au bilan au moment de son adoption.

Concrètement l'entreprise devra alors amortir le fonds acquis avant 2022 sans que cet amortissement soit déductible fiscalement, ce qui va grever son résultat comptable sans lui faire bénéficier de l'économie d'impôt afférente.

En conclusion

Cette mesure reste avant toute chose un avantage fiscal qui ne doit pas faire oublier qu'en cas de reprise d'un fonds commercial, celui-ci doit être un véritable levier de création de valeur pour le repreneur.

C'est pour l'UNAPL une ancienne revendication pour permettre aux libéraux de faciliter certaines décisions de reprise d'activité et d'alléger leur financement.

Définition du fonds commercial

PAR SABINE CHARLES

En complément de ces informations sur l'amortissement des fonds commerciaux et plus particulièrement des fonds libéraux, nous en profitons pour faire un petit rappel sur la notion de **fonds commercial** :

Le fonds commercial est un terme comptable qui doit être distingué du terme plus général de fonds de commerce.

L'article R 123-186 du code de commerce précise que « les éléments acquis du fonds de commerce qui ne peuvent figurer à d'autres postes du bilan sont inscrits au poste « fonds commercial » ».

Cette définition est insérée à l'article 212-3 du règlement n°2015-06 de l'Autorité des normes comptables du 23 novembre 2015 relatif au PCG.

La note de présentation de ce règlement précise par ailleurs : « Fonds commercial : le fonds commercial, notion juridique spécifique en droit comptable français, constitue la partie « pivot » du fonds de commerce, notion consacrée par le droit commercial français. Il est composé principalement de la clientèle, de l'achalandage, de l'enseigne, du nom commercial et, plus largement, des parts de marché.

Le fonds commercial peut être :

- associé ou non, à l'occasion de transactions juridiques portant sur le fonds de commerce, à des éléments qui peuvent y être rattachés (tels le matériel commercial, le matériel, les stocks, les brevets, les marques,

les licences, le droit au bail) bien qu'ils aient une existence juridique distincte et soient généralement comptabilisés dans des postes spécifiques ;

- cédé, loué ou nanti en tant que fonds de commerce, avec ou sans les autres éléments qui peuvent y être rattachés. »

D'un point de vue comptable, la version actualisée du règlement ANC 2014-03 relatif au plan comptable général précise pour terminer son article 942-20, le compte dédié au fonds commercial :

« Le compte 207 «Fonds commercial» enregistre l'acquisition des éléments incorporels du fonds de commerce acquis, qui ne font pas l'objet d'une évaluation et d'une comptabilisation séparées au bilan et qui concourent au maintien ou au développement du potentiel d'activité de l'entité. Le compte 207 enregistre également le mali de fusion. »

Ainsi le fonds commercial ne prend naissance comptablement que dans le cas d'acquisition, d'apport, de cession ou de transmission d'activité. Dans le cas d'une création d'activité ex-nihilo, il existera mais n'apparaîtra pas au bilan de l'entreprise.

Par contre, une fois qu'un fonds commercial est comptabilisé, il devra à la clôture de chaque exercice faire l'objet d'un test de dépréciation, qu'il existe ou non un indice de perte de valeur sur ce fonds (art 214-15 du la version actualisée du règlement ANC 2014-03 relatif au plan comptable général).

BÂLE 1, BÂLE 2, BÂLE 3

PAR MICHEL DI MARTINO

BÂLE 1 et BÂLE 2

Il faut savoir ce que BÂLE II signifie. En effet, les règles de BÂLE II sont appliquées par les banques aux entreprises, sans parfois qu'elles le sachent...

Les établissements bancaires, compte tenu des exigences et règles prudentielles de BÂLE 2 et BÂLE 3 rencontrent de plus en plus de difficultés pour financer les entreprises en difficulté et en procédures amiables ou collectives.

« Les établissements bancaires sont soumis à une réglementation prudentielle européenne (actuellement Bâle III) qui, du fait des ratios de solvabilité imposés, et du renforcement des exigences prudentielles concernant le risque de contrepartie, éprouvent quelques difficultés à financer les entreprises en retournement. » (Rapport ARE – Commission prospective et présidentielle 2017)

Le comité de Bâle se réunit à BÂLE au siège de la Banque des Règlements Internationaux, ville où se trouve son secrétariat permanent. Ce comité n'a aucun pouvoir législatif ou réglementaire. Créé par les Gouverneurs des principales Banques Centrales, le comité de BÂLE sur le contrôle bancaire, a pour but de renforcer la stabilité du système bancaire.

ACCORD DE BÂLE I

Adopté en 1988, l'accord dit de BÂLE I imposait aux banques de couvrir au moins 8 % des crédits qu'elles accordaient aux entreprises par leurs fonds propres (Ratio Cooke).

En termes simples, lorsqu'un établissement bancaire accordait 10 000 € de crédits à une entreprise, celui-ci devait immobiliser 800 € de fonds propres. Ce ratio prudentiel et empirique ne tenait pas compte de la solvabilité de l'Emprunteur et ne faisait aucune différence entre les risques :

Le Ratio de 8 % de fonds propres s'appliquait aussi bien à une entreprise cotée 3++ (cote d'excellence) qu'à une entreprise de cotation médiocre...

Un décalage de plus en plus important s'effectuait entre la réglementation et le risque économique : le ratio de 8 % était devenu une contrainte « administrative » qui ne correspondait plus du tout aux impératifs économiques.

BÂLE II a été créé pour harmoniser le réglementaire avec l'Économique.

Définitions

Fonds propres économiques : fonds propres détenus par la Banque et affectés en interne à ses propres évaluations de risque.

Fonds propres réglementaires : fonds propres exigés et définis par le comité de BÂLE ou l'autorité nationale.

ACCORD DE BÂLE II

Dénoté « BÂLE II », ce dispositif définit un ensemble de règles qui aboutissent à mieux mesurer le risque lié au crédit accordé à l'Entreprise avec l'élaboration d'un nouveau ratio « Mac Donough ». Applicable en France depuis le 1^{er} janvier 2007, pour la méthode standard.

Cette réforme a eu pour objectif de mobiliser moins de fonds propres pour les banques. Le Ratio de 8 % est toujours applicable, mais celui-ci sera pondéré par un coefficient de pondération déterminé à partir de la notation de l'entreprise.

BÂLE II a défini un ensemble de règles pour mieux mesurer le risque lié au crédit accordé.

Exemple :

Lorsqu'une Banque prête 100 000 € à une entreprise cotée 1+ ou 1, celle-ci bénéficiera dans la méthode standard, d'un coefficient de pondération de 20 %. La banque devra mobiliser :

Dans BÂLE I :

$100\,000\text{ €} \times 8\% = 8\,000\text{ €}$ de fonds propres ;

Dans BÂLE II :

$100\,000\text{ €} \times 8\% \times 20\% = 1\,600\text{ €}$ de fonds propres.

Soit une économie de 6 400 € de Fonds propres avec la nouvelle approche BÂLE II. Plus l'Entreprise sera bien cotée ou bien « notée » moins sa banque devra mobiliser de fonds propres lors de la réalisation de crédits.

Tableau de correspondance de cotation :

Notation agence de notation	AAA à AA	A	BBB	BB	< B	non noté
Cotation Banque de France	1+ et 1	1-	2+ à 4+	4 à 5+	5 à 8	
Pondération du risque entreprise	20 %	50 %	100 %	100 %	150 %	100 %
Quota ou ratio de fonds propres Bâle II	$8\% \times 20\% = 16\%$	$8\% \times 50\% = 4\%$	$8\% \times 100\% = 8\%$	$8\% \times 100\% = 8\%$	$8\% \times 150\% = 12\%$	$100\% \times 8\% = 8\%$
Petites entreprises et PME classées « Banque de détail »	Pondération : $75\% \times 8\% \times 75\% = 6\%$					

- Délivré par une agence de notation le AAA, est l'équivalent d'un 20/20.
- La cotation Banque de France 1+ est la cote d'excellence ++.

Le tableau est établi avec la nouvelle cotation Banque de France applicable à compter du 8 janvier 2022. Agences de notation choisies : STANDARD & POOR'S et FITCH.

Conseils aux entreprises

Le Maître mot ou conseil à donner aux entreprises dans le contexte BÂLE II est « **de communiquer** ». En effet parallèlement à la production de documents comptables de qualité, les banques exigeront de leurs clients des renseignements plus précis, plus détaillés et transparents. Ce qui n'est pas toujours la panacée des chefs de petites et moyennes entreprises.

Le chef d'entreprise devra donc :

- ▶ Faire en sorte que son banquier comprenne son activité, ses produits, sa stratégie.
- ▶ Privilégier les relations avec son conseiller clientèle et anticiper avec lui les difficultés financières. La communication avec le chargé d'affaires de sa banque est dans ce cas nécessaire et impérative !
- ▶ Présenter régulièrement les forces de son entreprise, les points positifs, les nouveaux atouts (ceci ne signifie pas de passer sous silence les points faibles à améliorer).
- ▶ Surveiller les dépassements d'autorisation de découvert (avertir si besoin son conseiller dans les cas critiques) et ses incidents de paiements.
- ▶ Mettre en avant sa cotation Banque de France lorsque celle-ci est bonne (3) ou excellente (3++).
- ▶ Prendre rendez-vous avec le directeur de la succursale de la Banque de France du siège de son entreprise pour discuter des palliatifs et des mesures à prendre pour améliorer sa cotation lorsque celle-ci a été dégradée.
- ▶ Se renseigner auprès de son conseiller bancaire, sur les critères ayant permis d'établir sa notation interne, s'il y a lieu.
- ▶ Communiquer sur son développement, sur son environnement juridique, etc...
- ▶ Surveiller les mouvements d'opérations effectués avec la banque.
- ▶ En clair, bien présenter la mariée...

Remarque importante

La France ayant opté dans BÂLE II, pour une approche de risques consolidés de groupe, il convient lorsque le dirigeant possède plusieurs sociétés ou filiales de veiller à la bonne notation de chaque entité. En effet, la mauvaise notation d'une société du groupe pourra influencer sur les autres. Attention de ne pas ternir l'image d'un groupe (si petit soit-il) par un découvert sans autorisation dans une SCI non surveillée.

Le chef d'entreprise doit penser à faire autoriser ses découverts.

La France respecte scrupuleusement BALE II, ce qui est un gage de sécurité pour les banques françaises.

BÂLE 3

Les accords de BÂLE 3 impacteront surtout les banques.

L'exigence minimale de fonds propres réglementaires, fixée par BÂLE 2, en regard des risques pondérés (entreprises) reste inchangée à 8 % (fameux ratio Mc Donough).

La crise des subprimes étant passée par là, BÂLE 3 impose aux banques de nouvelles normes de sécurité en capitaux propres et de risque de liquidités :

- ▶ Renforcement de la structure du capital des banques avec amélioration de la qualité des fonds propres et un objectif de fonds propres à atteindre de 10,50 % du total des engagements.
Les capitaux propres devront représenter au moins 3 % du total de l'actif du bilan d'une banque. Mise en œuvre progressive jusqu'en 2019/2020.
Niveau de capital crucial puisqu'il garantit leur solvabilité, face aux pertes qu'elles pourraient réaliser.
- ▶ Amélioration de la gestion de la liquidité :
L'établissement bancaire doit sélectionner des actifs facilement cessibles (sans perte de valeur) pour alimenter sa trésorerie en cas de difficulté ayant pour origine des retraits massifs de sa clientèle, ou un assèchement du marché interbancaire : obligation de couvrir les sorties nettes de trésorerie pendant les 30 prochains jours.
- ▶ Introduction d'un plafond d'effet de levier, dans le but de limiter le montant total des actifs qu'une banque peut posséder en fonction de ses fonds propres.

Les banques devront également disposer d'un « coussin contracyclique » de fonds propres, sorte de matelas de sécurité, qu'elles constitueront et alimenteront en phase d'expansion et dans lequel elles pourront, à l'inverse, puiser, lors de récessions.

Bien que de nombreuses banques françaises, en avance, détiennent plus de capitaux propres que le montant imposé, celles-ci voient d'un mauvais œil ces nouvelles contraintes... Les derniers accords de BÂLE 3 ont fait l'objet de nombreuses critiques et réticences de la part des banques qui les ont surnommés : BÂLE 4...

Exemple :

Le système bancaire français est très différent du modèle anglo-saxon.

En matière de crédit immobilier, en France, le montant du prêt est fonction de la capacité de remboursement de l'emprunteur. Dans de nombreux pays, à l'instar des États-Unis, il est calculé en fonction de la valeur du bien. Une approche au niveau du risque tout à fait différente...

« Le bras de fer qui se joue entre les Européens et les Américains (qui n'ont jamais appliqué BÂLE 2... n'est pas terminé » (LE FIGARO économie 20/05/17).

Incidence de BÂLE 3 sur l'Économie réelle

D'après une étude de la commission européenne, les exigences de BÂLE 3, en matière de fonds propres (exigences déjà réalisées et dépassées par les grandes banques françaises) devraient réduire les prêts d'environ 1,8 % et augmenter les taux d'intérêt de 0,15 % environ. Rien d'inquiétant...

Date d'application de BÂLE 3

Les nouvelles règles de BÂLE 3, s'appliqueront à partir de 2022...

NB : Si les USA avaient appliqué les règles de BÂLE 2 à la lettre, ils n'auraient certainement pas connu les faillites bancaires retentissantes subies. Les USA ont décidé de ne pas appliquer les ratios de solvabilité de BÂLE 3 ...

N'oubliez pas : lorsque vous empruntez à taux variable, c'est vous qui prenez le risque de taux à la place de la banque !

Revenir à l'essentiel

PAR MYLÈNE CARTIER

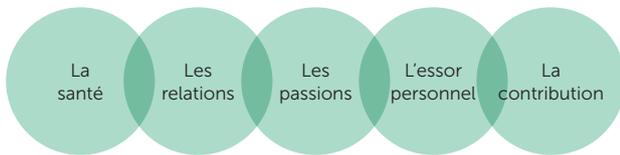
Parce que notre temps est précieux et que les ressources se raréfient, impactant directement notre façon d'exercer, il devient indispensable de challenger régulièrement son cabinet pour s'assurer qu'il est toujours aligné avec nos valeurs, qu'il poursuit la stratégie mise en place et qu'il s'adapte à son environnement.

« Moins mais mieux »

En effet, travailler avec moins mais mieux, sur la base d'une gestion visant le zéro gaspillage, où rien ne se perd et où tout se transforme, relève, entre autres, de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) des entreprises. Alea jacta est.

Pour déployer cette stratégie durable, l'un des facteurs clés de succès est de se tourner vers l'essentiel, ce qui est indispensable. L'optimisation de chaque mission proposée, avec une maîtrise des coûts dans le but d'obtenir le meilleur résultat, répond à la définition même de l'efficacité.

Cette idée est d'ailleurs proche du minimalisme, cette démarche personnelle permettant de mettre en évidence ce qui est vraiment important pour soi. C'est réussir à dépasser les biens matériels pour se focaliser sur les choses qui comptent. Pour cela, il est possible de s'appuyer sur cinq valeurs, la recette magique de base d'une vie choisie, tout en l'adaptant à ses goûts et à son mode de vie. Le bonheur vient d'une vie qui a du sens.



Dans le monde entrepreneurial, le minimalisme existe d'ailleurs depuis les années 1950 sous la forme du « lean management », ce système d'organisation industrielle initié dans les usines japonaises avec notamment une gestion des stocks au plus juste.

Pourtant, il est difficile de faire preuve d'essentialisme. En effet, nous croulons sous l'information, sous la publicité, sous les propositions. Nous avons souvent la peur de rater quelque chose, ce fameux « FOMO » (Fear Of Missing Out) et nous savons tous que choisir, c'est renoncer. Cette approche peut être perçue comme un risque, alors qu'il s'agit d'une véritable chance.



Pour éviter de tomber dans ces biais cognitifs, ces déviations dans le traitement d'une information, la préparation mentale, diffusée largement dans le domaine sportif, s'applique pleinement aux professionnels du chiffre. En effet, nous sommes de véritables athlètes, en participant chaque année aux jeux olympiques de la période fiscale tout en remplissant notre rôle de chef d'entreprise.

Ce défi d'adaptation se prépare, se vit et s'analyse. Pour cela, il est possible de s'appuyer sur la roue d'amélioration continue de Deming afin de résoudre durablement toute problématique à laquelle nous sommes confrontés en cabinet.

Le premier enjeu réside dans la préparation : « je planifie ». Il convient de définir la performance souhaitée, ce résultat chiffré à l'issue d'une épreuve, qu'elle soit sportive ou entrepreneuriale, mesurée par un chronomètre ou le temps d'un exercice comptable. L'idéal est de déterminer son propre rythme, de fixer ses propres règles du jeu et d'être entouré d'un environnement professionnel qui avance avec la bonne foulée, la meilleure énergie.



Côté stratégie, il s'agit de définir son intention essentielle. Ce concept, développé par Greg McKeown dans son livre « L'essentialisme », précise que c'est tout simplement l'unique décision qui élimine des milliers de décisions futures car elle est inspirante, concrète, chargée de sens et mesurable. Elle doit permettre de répondre à l'interrogation suivante : **Comment saurai-je que j'ai réussi ?**

	Général	Concret
Inspirant	Vision/Mission	Intention essentielle
Insignifiant	Valeurs	Objectif trimestriel

L'intention essentielle doit être comprise et assimilée par l'ensemble des parties prenantes comme une évidence. Appliquée au cabinet, elle représente les valeurs, elle traduit son histoire et elle affiche ses ambitions. Afin de ne jamais la perdre de vue, il est nécessaire de se poser les questions suivantes : « **Puis-je vraiment effectuer cette tâche, étant**

donné le temps et les ressources dont je dispose ? Cette tâche est-elle vraiment prioritaire ? Devrais-je plutôt consacrer mon temps et mes ressources à autre chose ? »

Globalement, cela revient à utiliser ses ressources à un nombre limité d'actions, dans le respect de sa priorité essentielle, pour avoir un résultat plus impactant, moins dispersé : « **Qu'est-ce qui compte maintenant ?** ».

Côté process, le principe « **KISS** », utilisé par l'U.S. Navy dans les années 1960 est un concept qui vise à rayer toute complexité inutile. Appliqué en cabinet, il s'agit de :

- ▶ supprimer le superflu dans les procédures,
- ▶ automatiser les étapes répétitives et sans valeur ajoutée,
- ▶ rendre accessible le jargon comptable, juridique, social et fiscal utilisé en le vulgarisant pour faciliter la compréhension des collaborateurs et des clients.

KEEP IT SIMPLE, STUPID

Garde les choses simples, idiotes



En parallèle, il s'agit de changer d'approche, d'adopter un nouveau point de vue, de recourir à un autre angle d'attaque.

Au lieu d'utiliser une logique causale :

- ▶ définir un but,
- ▶ en chercher les causes (moyens),
- ▶ pour l'atteindre son objectif,

il est pertinent de recourir à une **logique effectuale**, définie par Philippe Silberzahn dans son ouvrage « L'effectuation » où, à partir des moyens à disposition, les effets possibles sont alors imaginés. Cela met en évidence une série de buts limités qui émergent progressivement en fonction des moyens disponibles à un instant donné. Manquer d'une ressource n'est plus une difficulté, uniquement une opportunité de construire un nouveau paradigme.

Côté opérationnel, lors de l'établissement d'un business plan ou du budget annuel, la méthode « **BISOU** » inventée par Marie Duboin Lefèvre et Herveline Verdeken est un outil pratique qui répond à cette notion de nécessité pour une consommation réfléchie, plus responsable. Ainsi, pour chaque dépense, il est intéressant de se poser 5 questions :

BESOIN	<i>A quel besoin répond cet achat ?</i>
IMMEDIAT	<i>En ai-je besoin immédiatement ?</i>
SEMBLABLE	<i>Ai-je déjà quelque chose de similaire au cabinet ?</i>
ORIGINE	<i>Où cet objet a-t-il été produit, avec quels matériaux, dans quelles conditions ?</i>
UTILE	<i>Finalement, est-ce qu'il va réellement me servir ?</i>

Le deuxième enjeu soulevé dans ce challenge d'amélioration continue est de **faire** : « **j'agis** ». Nous sommes dans une période propice à une croissance en pleine conscience, comme en yoga, qui consiste à agir et à vivre le moment présent, d'être dans le « ici et maintenant ». Comme le dit Jack Dawson, interprété par Leonardo Di Caprio, dans le film « Titanic » de James Cameron : « J'ai tout ce qu'il me faut avec moi. J'ai de l'air dans mes poumons et quelques feuilles blanches pour travailler. [...] Je pense que la vie est un don et je ne veux pas le gâcher. [...] **Pour que chaque jour compte** ».

En parallèle, le mouvement « **Slow** » invite notamment à ralentir le rythme quotidien pour apprécier les moments simples et prendre le temps de vivre. C'est être en capacité de pouvoir se concentrer sur la mission choisie.

Agir, c'est également se déconnecter pour mieux percevoir l'instant, éphémère. Il est opportun de consacrer une demie journée, voire une journée, par semaine sans rendez-vous et sans consulter ses e-mails, même (surtout) en période fiscale. Pour cela, il est possible de recourir au découpage de son emploi du temps avec le « **time boxing** », en définissant une plage horaire de « **deep work** », en mode « ne pas déranger », notion développée par Cal Newport, afin de tirer parti du meilleur moment de la journée pour effectuer la tâche à accomplir : user et abuser de sa « **power hour** ».

Le présent est ainsi le meilleur moment pour apprendre, pour évoluer et pour devenir la meilleure version de soi-même.

Le troisième enjeu mis en évidence est la nécessité de **mesurer la performance réalisée et de l'ajuster pour l'avenir** : « **j'analyse et je réagis** ». Ces deux notions sont indissociables afin de conserver la dynamique du cercle vertueux de Deming. En effet, en cabinet, nous avons l'habitude de regarder en arrière avec l'établissement des comptes annuels. En revanche, nous sommes de plus en plus attendus sur notre capacité à regarder devant soi, en avant, à aller vers une comptabilité prédictive. La maîtrise de la data dans ce domaine marquera, à n'en pas douter, un tournant professionnel.

Pour apprécier chaque journée, il s'agit de prendre le temps de contempler les tâches effectuées à travers sa « **DID LIST** » et pas seulement de remplir sa « **TO DO LIST** ». Cela passe par le fait de savourer les petites victoires, d'exprimer sa gratitude mais également de mettre en évidence les erreurs commises pour les corriger et automatiser les tâches récurrentes non génératrices de valeur. Comme Nelson Mandela l'a dit : « **Je ne perds jamais, soit je gagne, soit j'apprends** ». Ainsi, de petits ajustements peuvent entraîner de grands changements et cela renvoie à l'importance du retour d'expérience, ce précieux « **feedback** », à la fois avec ses équipes mais également auprès de ses clients.

Pour conclure, revenir à l'essentiel est à la fois :

- ▶ une réflexion personnelle intéressante,
- ▶ un concept de plus en plus répandu chez les solo entrepreneurs,
- ▶ et surtout un formidable concept transposable à l'organisation de son cabinet.

Envie d'aller plus loin ? Je vous invite à vous approprier cette lecture en réfléchissant à votre indispensable, basé sur le bon sens, légèrement minimaliste, avec un brin de slow life, en construisant l'intention essentielle de votre cabinet, seul ou collectivement avec vos collaborateurs, et en affichant votre mantra pour ne jamais perdre de vue votre priorité.

Pour résumer



UN LIVRE

L'essentialisme
Greg McKeown



UNE CHANSON

Green dream
Stéphane



UN DOCUMENTAIRE

« **The minimalists : Less is now** »
Joshua Fields Millburn et Ryan Nicodemus



UNE CITATION

« **Qu'entends-tu faire de ton unique, sauvage et précieuse vie ?** »
Mary Oliver

Finir la période fiscale le 15 avril, adapter ses méthodes de travail et optimiser l'utilisation des outils...

PAR EMMANUEL LEJEUNE

Dans notre article paru dans le précédent numéro d'Ouverture (n°116) « De la demande de délai supplémentaire à finir la période fiscale le 15 avril... Nous pouvons agir mais le voulons-nous vraiment ? », différentes pistes étaient évoquées succinctement. Dans ce nouvel article, intéressons-nous plus spécifiquement aux méthodes de travail et à l'optimisation de l'utilisation des outils.

L'expert-comptable, sollicité de toutes parts, ne se concentre pas assez sur les conditions de réalisation de la production du cabinet. En effet, pour la partie comptable, lorsque le dossier arrive sur le bureau pour assurer le rendez-vous de bilan, la plupart du temps, le professionnel ne sait pas si les comptes annuels ont été produits de façon optimale. Parfois, une synthèse de rentabilité du dossier est fournie avec le dossier. Cette dernière permet de connaître le temps passé sur le dossier et sa rentabilité. C'est très utile pour la gestion et discuter les honoraires avec le client.

Cependant, est-ce que ce document permet de savoir si les intervenants ont bien utilisé tous les outils de façon optimale ? Nous sommes des industriels de la production comptable qui apportent un service sur mesure aux clients. Telle une brigade de restaurant étoilé, chacun doit avoir le geste juste au bon moment pour offrir au client une expérience inoubliable. Rien ne sert de courir dans toutes les directions de façon désordonnée et de s'user à la tâche en croyant travailler juste !!!

Pour déterminer si nos équipes sont à l'optimum, il convient de fixer une méthode de travail adaptée aux outils utilisés par le cabinet et vérifier l'application de cette méthode. Nous définissons l'optimum comme étant la moindre consommation de temps pour réaliser une tâche. Autrement dit, pour consommer le moins de temps, il convient d'automatiser le plus possible les travaux réalisés au sein du cabinet.

Soumettons à votre sagacité quelques pistes :

Mesurer le niveau d'automatisation des dossiers

Mesurer le niveau d'automatisation des dossiers est, nous semble-t-il, un passage obligé pour réaliser un état des lieux de départ et connaître objectivement les axes et marges de progression.

Certains logiciels permettent de mesurer plus ou moins finement le degré d'automatisation des dossiers. Si tel n'est pas le cas, il peut être opportun de travailler la base de données du logiciel pour extraire les informations utiles à l'analyse. A défaut, l'analyse sera réalisée manuellement.

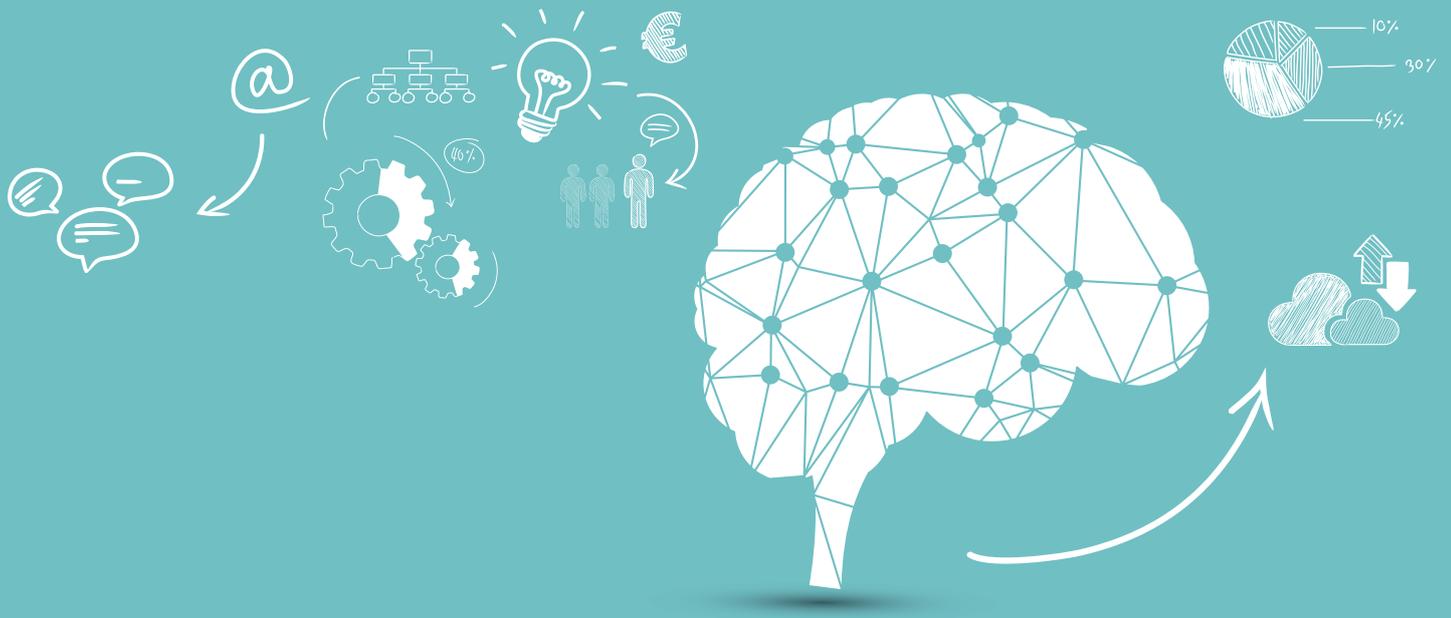
Pourquoi réaliser cet état des lieux me direz-vous ? Pour l'avoir réalisé sur un nombre significatif de dossiers gérés par différents experts-comptables et leurs équipes, il peut exister des disparités significatives.



Prenons comme exemple, l'automatisation des écritures de banque qui est un des principaux facteurs de performance des dossiers en tenue. Est-ce que les écritures de banque sont récupérées dans tous ces dossiers ? Est-ce que le taux de reconnaissance automatique est au zénith ? Bien évidemment, me direz-vous. Et je vous répondrai, êtes-vous bien sûrs ? En effet, notre étude empirique a montré que le taux de dossiers en tenue avec récupération des écritures de banques allait du simple au double et pour le taux de reconnaissance automatique, ce dernier variait du simple au triple. En clair, certains utilisateurs paramètrent mieux les critères de reconnaissance que d'autres. Ainsi, il est aisé d'améliorer l'automatisation des dossiers et donc la performance globale du cabinet. Encore faut-il oser investir (et non prendre) du temps, prendre du recul, de la hauteur et analyser.

Nous nous sommes intéressés aux écritures de banque. Cette étude devrait être réalisée sur les différents modules de l'outil de production : intégration des factures d'achats et de ventes, intégration des écritures issues d'un autre outil, immobilisations, emprunts, contrats (crédits-baux, locations longue durée), TVA, révision.

La machine sera toujours plus rapide et fiable que l'humain pour réaliser les opérations automatisables. Utilisons l'avantage concurrentiel de la machine pour préserver notre temps disponible si précieux et le consacrer à d'autres activités professionnelles ou personnelles.



Méthodes de travail adaptées aux outils utilisés

Les outils évoluent et nos pratiques doivent suivre. Aussi, il convient d'adapter nos méthodes de travail régulièrement, les partager aux équipes et surtout veiller à leur application dans tous les dossiers.

Trop souvent, les méthodes de travail peuvent diverger entre les membres du cabinet. Les principales raisons sont le poids des habitudes, le manque de définition des méthodes de travail, l'apprentissage « sur le tas » des mêmes méthodes, le manque de formation à l'utilisation des logiciels...

Pour illustrer notre propos, prenons l'exemple de la TVA. Les logiciels de cabinet sont désormais équipés de modules de TVA permettant de produire de façon automatique les déclarations de TVA.

Nous imaginons l'optimum de l'organisation en matière de déclaration de TVA de la façon suivante : intégration de la comptabilité, génération automatique de la déclaration de TVA avec le module et passage automatique de l'OD de TVA, télétransmission de la déclaration qui alimente les impôts, les OGA, la GED du cabinet, informe le client du prélèvement à venir, renseigne le tableau de centralisation de la TVA pour le contrôle annuel qui est réalisé par la suite automatiquement.

Combien de déclarations réalisées encore en EFI ? Combien de déclarations établies manuellement avec le module de TVA ? Combien d'OD de TVA passées manuellement ? Combien de centralisation de déclaration préparées manuellement ?...

Vous constatez qu'il y a beaucoup de grains à moudre au sujet de la TVA et beaucoup d'autres sujets à traiter en matière de méthode de travail pour atteindre l'optimum décrit ci-dessus.

Après avoir défini les méthodes de travail préférentielles, il conviendra de veiller à ce qu'elles soient appliquées dans tous les dossiers.

Méthodes de travail appliquées dans tous les dossiers

Les méthodes de travail ont été adaptées. Parfait. Encore faut-il qu'elles soient appliquées systématiquement dans tous les dossiers. Comme en compétition de sport, le haut niveau se joue dans les détails et, notamment, dans la capacité à maintenir, dossier après dossier, un niveau élevé de performance.

Pour atteindre cet objectif, les méthodes de travail définies au sein du cabinet doivent devenir des réflexes pour tous. Nous basculons alors dans le management des équipes : explications, formations, définitions d'un plan d'actions, contrôles, ajustements, explications, formations, etc...

Changer les habitudes des équipes peut être un travail de longue haleine. Cet effort en vaut la peine et les équipes doivent le comprendre. En étant plus performantes dans le traitement des dossiers, les équipes gagneront du temps, seront plus confortables et, en principe, plus détendues. Cela peut être une piste pour réduire le turn-over du cabinet !!!

La haute performance en production comptable se joue dans les détails après que les gestes de base sont devenus des réflexes. La balle est désormais dans votre camp. Ne reste plus qu'à jouer et faire le premier pas pour se lancer dans un changement bénéfique pour tous les acteurs du cabinet.

La Cavec, un régime collectif, bien singulier

PAR MICHEL GIORDANO

Vous avez de la chance d'être TNS. Vous avez plusieurs possibilités pour augmenter le montant de votre future retraite et de votre prévoyance à la Cavec. Vous pouvez choisir d'opter pour cotiser en classe supérieure et faire un rachat de points en retraite complémentaire. Vous pouvez également augmenter le montant de la réversion pour votre conjoint. Et augmenter vos droits au régime prévoyance. Nous vous donnons plus d'explications.

Cotiser en classe supérieure pour augmenter votre retraite

Pour votre retraite complémentaire, la Cavec a défini, pour les libéraux, un large spectre de 8 classes de cotisations, afin de pouvoir ajuster celles-ci plus finement aux niveaux de revenus. **Le régime de retraite complémentaire est un régime en points et par tranche. Vous cotisez donc dans la classe qui correspond à vos revenus.** En cotisant en classe supérieure (la classe juste au-dessus de celle qui correspond à vos revenus) vous obtenez plus de points et ainsi augmentez le montant de votre retraite future. Cette option est activable ou résiliable chaque année.

Avec un rendement technique actuellement de 8,55 % (hors déduction fiscale) au régime de retraite complémentaire, l'option est forcément intéressante, d'autant que les cotisations sont déductibles du résultat. Ce taux de 8,55 % signifie que, pour 1 000 € cotisés à la Cavec, un expert-comptable obtient, au titre de la retraite complémentaire Cavec, une pension annuelle de 85 €. Autrement dit, l'option permet d'augmenter ses droits à retraite tout en récupérant, après avoir liquidé sa retraite, ses cotisations versées en un peu plus de 11 ans et 6 mois de retraite (hors fiscalité).

Nous vous donnons un exemple

Si vous avez des revenus nets non salariés compris entre 94 850 € et 132 780 € vous êtes en classe G

Par option, il est possible d'opter pour la classe H et d'acquérir 300 points de + (valeur du point de retraite 2023 : 1,2672 €). Coût de l'opération : 4445 € de cotisation de plus sur l'année. Le montant de retraite acquis sur l'année passe de 1520,64 € (1200 points x 1,2672 €) à 1900,80 € (1500 points x 1,2672 €).



Sur 35 ans de carrière : 13305,60 € de retraite en plus pour un coût de 155 575 € de cotisations (11,69 ans de retraite pour les récupérer). En effet, pour 35 ans de carrière en classe G vous obtenez 53222,4 € de retraite complémentaire (vous aurez aussi la retraite de base) et 66528 € de retraite complémentaire en classe H (+ retraite de base).

Pour opter en classe supérieure, faites une demande via votre compte Ma Cavec en ligne.

Vous avez plus de 50 ans ? Améliorez votre retraite en faisant un rachat de points en retraite complémentaire

Vous pouvez racheter, à partir de 50 ans, des points au régime de retraite complémentaire. De quoi augmenter sensiblement le montant de votre future pension de retraite complémentaire.

Rattraper les années de faibles cotisations

Il existe au total huit classes forfaitaires de cotisation (de A à H). De cette manière, vous avez pu cotiser dans des classes inférieures en début de carrière. En optant pour le rachat de points au régime de retraite complémentaire, vous pouvez « rattraper » toutes les années pour lesquelles vous avez cotisé dans une classe inférieure à celle dans laquelle vous trouvez lors de la demande de rachat. Ce dispositif, accessible à partir de 50 ans et jusqu'à 65 ans, permet donc de lisser votre carrière à hauteur de votre dernière classe de cotisation.

Paiement « lissé » dans le temps

Vous avez tout intérêt à effectuer l'opération le plus tôt possible si votre classe de cotisation le permet. En effet, un coefficient d'actualisation, déterminé en fonction de l'âge de souscription du rachat, est appliqué à la valeur du point d'achat qui augmente avec le temps. Ainsi, plus l'affilié tarde à souscrire un rachat, plus le rachat est onéreux.

Par ailleurs, il faut savoir que 70 % du montant du rachat est fractionné de manière égale (la même somme versée chaque année) dans la période comprise entre la première

année de rachat et l'année des 65 ans. Les 30 % restants sont facultatifs et peuvent être payés en une seule ou plusieurs fois durant cette période.

Là encore, il est intéressant de verser les 30 % rapidement. Si l'expert-comptable a débuté le rachat à 50 ans, mais qu'il s'acquitte du reliquat à 55 ans, ce solde se basera sur la valeur de rachat du point à 50 ans revalorisé de cinq années. Si le coefficient est figé, la valeur d'achat d'un point quant à elle évolue chaque année. En d'autres termes : cela lui reviendra moins cher de payer les 30 % à 50 ans qu'à 55 ans.

Un dispositif triplement avantageux

Dans tous les cas, avant d'effectuer toute opération, une étude de rachat sera menée par la Cavec. En s'appuyant sur les différentes simulations effectuées par la caisse, vous pouvez choisir le nombre de points que vous souhaitez racheter. Le maximum vous sera proposé. Un rachat partiel est possible. Si le rachat des points complémentaires peut sembler de prime abord coûteux, l'opération s'avère le plus souvent triplement intéressante.

Une pension plus élevée

Tout d'abord, vous allez améliorer votre retraite complémentaire de manière conséquente. Pour exemple, si vous pouvez racheter 5 000 points, vous augmenterez votre retraite annuelle de 6 336 €, la valeur du point de retraite en 2023 étant de 1,2672 €.

Une déduction fiscale importante*

A plus court terme, vous profiterez d'un avantage fiscal particulièrement intéressant.

En outre, à votre décès, votre conjoint (marié ou ex-conjoint non remarié) percevra une meilleure pension complémentaire de réversion.

Pour faire un rachat, faites une demande d'étude de rachat de points au régime complémentaire en ligne, via votre compte Ma Cavec en ligne.

Une réversion améliorée

Beaucoup pensent que le conjoint marié n'aura pas le droit à la réversion. Si la réversion du régime de retraite de base, est soumise à des conditions de ressources, ce n'est pas le cas pour la réversion du régime de retraite complémentaire. Et vous pouvez même en augmenter le montant.

Il est possible d'augmenter le montant de la pension de réversion du régime de retraite complémentaire, en versant la cotisation facultative de conjoint. Si l'assuré verse la cotisation facultative de conjoint, la réversibilité est de 100 % des points pour les années ayant donné lieu au paiement de cette cotisation.

Pour cotiser pour votre conjoint, faites une demande via votre compte Ma Cavec en ligne.

Et bien entendu, en optant pour la classe supérieure au régime de retraite complémentaire vous augmentez votre nombre de points pour le calcul de votre retraite mais également le montant de la réversion pour votre ou vos conjoints !

Une meilleure prévoyance

Le régime invalidité-décès de la Cavec est très avantageux. Ce régime est entièrement géré par la Cavec, qui en détermine tous les paramètres, ce qui lui permet, de délivrer des prestations de grande qualité au regard des cotisations versées. Il ouvre droit à 4 grands types de protection : capital-décès, rente enfants, pension d'invalidité et indemnités journalières.

Vous exercez en libéral ? Vous cotisez au régime prévoyance dans la classe qui correspond à vos revenus. Si vous souhaitez être mieux protégé et protéger vos proches en augmentant le montant de vos droits en cas de décès ou d'invalidité, vous pouvez opter pour la classe supérieure à celle correspondant à vos revenus ou ajuster vos revenus pour être en classe supérieure.

En cas d'incapacité d'exercice

Vous pouvez percevoir des indemnités journalières. Elles sont accordées au cotisant, en cas de cessation d'activité pour cause de maladie ou d'accident. Elles sont de 110 €/jour, à partir du 91^e jour d'arrêt.

En cas de décès

Un capital décès est versé à vos ayants droit. N'oubliez pas de vérifier vos bénéficiaires. En 2023, le montant du capital décès versé aux ayants droit est de 66 528 € en classe 1, 88 704 € en classe 2, 177 408 € en classe 3 et 266 112 € en classe 4.

Le régime prévoyance ouvre également droit au versement d'une rente à chaque enfant âgé de moins de 25 ans, sans condition d'études. En 2023, la rente annuelle est de 3 802 € en classe 1, 5 069 € en classe 2, 10 138 € en classe 3 et de 15 206 € en classe 4.

En cas d'invalidité

En 2023, pour un taux d'invalidité de 100 % (prestation versée pour une invalidité comprise entre 66 % et 100 %), la pension d'invalidité est de 11 405 € par an en classe 1, 15 206 € en classe 2, 30 413 € en classe 3 et 45 619 € en classe 4.

Nous savons que vous passez beaucoup de temps à conseiller vos clients, prenez également un peu de temps pour vous informer et pour gérer au mieux votre protection sociale et celle de votre famille !



* Article 154 bis II du CGI, Article L. 241-3 du code de la sécurité sociale

La fin du transfert des cotisations Agirc Arrco vers l'Urssaf : Une vraie bonne nouvelle

PAR BRUNO CHRETIEN

Les bonnes nouvelles ne sont pas si nombreuses qu'il faille faire la fine bouche lorsqu'elles surviennent. La déclaration d'Olivier Dussopt le 10 janvier 2023 lors de la présentation de la réforme des retraites vient de tout changer. Essayons de comprendre ce qui s'est joué derrière cette question d'apparence technique.

Jusqu'à ce jour, les caisses de retraite complémentaire encaissent directement les cotisations qu'elles utilisent pour payer les retraités. C'est aussi bien le cas pour les salariés que pour les indépendants. À titre d'exemple, cette continuité entre cotisations et prestations explique la qualité de service que trouvent les experts comptables auprès de leur caisse professionnelle (CAVEC) car la liquidation des droits intervient en continuité entre du paiement des cotisations. On ne peut pas en dire autant du régime de base des salariés (CNAVTS) - qui ne gère que les prestations - et dont les délais de liquidation s'étaient sur plusieurs mois.

Pourtant, depuis plusieurs années, le projet de transfert vers les Urssaf de ce recouvrement des caisses gérées par les partenaires sociaux agite le débat public.

Pour les non-initiés, il est difficile de s'y retrouver parmi les arguments utilisés et d'évaluer les enjeux. Pourtant, les Français sentaient confusément qu'il se jouait quelque chose d'essentiel dans cette mesure présentée comme seulement technique.

Comprendre le sujet exige de le remettre en perspective avec le projet de retraite universelle porté en 2017 par le président Macron. Il s'agissait alors de fusionner les 42 régimes de retraite en un seul dispositif qui aurait été piloté de fait par l'Etat.

Dans ce contexte, l'idée était de regrouper l'encaissement des cotisations fiscales et sociales afin de simplifier la vie des entreprises.

Après avoir ajouté à ses prérogatives le recouvrement de la formation professionnelle et du chômage, l'Urssaf devait élargir son champ d'intervention à la retraite complémentaire.

Le projet de recouvrement centralisé des cotisations de retraite complémentaire par les Urssaf s'inscrivait initialement dans la logique du rapport Gardette (2019) visant à unifier le recouvrement fiscal et social.

Face au risque d'erreurs importantes dans le calcul des payes et des droits à retraite induites par le transfert à l'URSSAF du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco dès 2022, le Gouvernement reporta l'intégration du recouvrement au 1^{er} Janvier 2023.

En effet, les modalités envisagées risquaient de ne plus permettre aux caisses de retraite de calculer avec fiabilité les droits à retraite des salariés, en contradiction totale avec les objectifs affichés de la Déclaration Sociale Nominative (dont les objectifs sont notamment de faciliter et de fiabiliser le calcul des droits à prestation, la célérité du service des prestations, etc.) et avec le risque d'un changement déclaratif de nouveau coûteux pour les employeurs.

Plus récemment avec la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2023, l'encaissement de ces cotisations par les Urssaf fut reporté une nouvelle fois au 1^{er} janvier 2024.

Cette fois-ci, le report fut de nature politique en raison de l'opposition grandissante à cette réforme.

Pourtant le projet est présenté comme une source de simplification pour les entreprises.

Quand on se reporte au site de l'Urssaf, il était indiqué que « Afin de simplifier la vie des entreprises, les pouvoirs publics ont inscrit dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, l'unification du recouvrement des cotisations sociales auprès du réseau des Urssaf, et notamment celle des cotisations de retraite complémentaire obligatoire des salariés et des cadres du secteur privé (Agirc-Arrco) (...) »

Afin de préparer au mieux ce transfert, il a été proposé aux éditeurs de logiciels de paie une expérimentation (dite phase pilote) dès le début de l'année 2022 afin de leur permettre, dans un environnement de test, de s'appropriier l'ensemble des fonctionnalités et nouveautés prévues dans le cadre de ce transfert.

La direction de la Sécurité sociale, représentant l'État, l'Urssaf et l'Agirc-Arrco, proposent aux éditeurs de logiciels, par le présent document, une charte de partenariat concrétisant leurs engagements mutuels et ceux des éditeurs de logiciels afin de garantir le succès de la réforme.

Cette phase pilote apportera ainsi les meilleures garanties pour permettre le transfert effectif généralisé du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco vers les Urssaf. »

Tout semblait ainsi aller pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Et pourtant, du Medef à la CGT, tous les partenaires sociaux se sont opposés à cette réforme sans être écoutés par l'Etat.

Pourquoi ce projet réunit l'immense majorité des forces politiques et syndicales contre lui ?

Les syndicats et le patronat dirigeant l'Agirc Arrco refusèrent en bloc et officiellement à deux reprises ce projet en 2022.

Leur position s'explique car si les organismes complémentaires de retraite n'ont plus la maîtrise de leur encaissement de cotisations, cela aura pour effet de marginaliser les partenaires sociaux et de poursuivre cette fois-ci de manière irrémédiable la centralisation de l'ensemble des recouvrements entre les mains de l'État.

Par ailleurs, le recouvrement par les URSSAF pose la question de la particularité de certains droits et comment seront pris en compte :

- ▶ Les taux particuliers à l'AGIRC-ARRCO. Les cotisations Agirc-Arrco de certaines catégories de salariés peuvent être déterminées sur la base d'une assiette forfaitaire ou selon des modalités spécifiques. Les entreprises concernées sont tenues de respecter des engagements pris par elles-mêmes ou résultant de la convention collective ou de l'accord de retraite applicable à leur secteur d'activité.
- ▶ Les spécificités de calculs (option volontaire du nombre de points, majoration des droits du conjoint survivant,...) qui existent au sein de certains régimes d'indépendants qui seront rapidement concernés par le transfert du recouvrement de leurs cotisations. Le transfert en cours du recouvrement de la CIPAV vers l'URSSAF montre cruellement que les règles spécifiques doivent disparaître pour entrer dans le cadre de l'outil d'encaissement du régime général.

Ensuite, le refus de ce projet a pris une dimension plus politique au niveau de l'Assemblée nationale lors du vote du projet de loi de financement de sécurité sociale pour 2023. Cette opposition fut confirmée au Sénat qui vota la suppression définitive de cette mesure.

Enfin, une tribune manifestant une opposition absolue fut publiée fin octobre. Signée par des parlementaires aussi différents dans leurs orientations politiques que Bruno Retailleau ou Jérôme Guedj, elle alerta sur les conséquences d'une adoption par la contrainte du 49-3 d'une disposition touchant à l'organisation de la démocratie sociale de notre pays.

Toutes ces réactions convergentes ne pouvaient être écartée à la légère sans entraîner de graves conséquences politiques et sociales.

Ce qui se jouait était :

- ▶ Le refus de se voir imposer le retour de « la retraite universelle » par un outil technique – c'est-à-dire l'encaissement des cotisations de tous les régimes par les Urssaf.
- ▶ Le manque de respect par l'État des partenaires sociaux. Ces derniers ont pourtant démontré depuis 70 ans leur compétence à gérer sagement les finances de la retraite complémentaire.
- ▶ Le risque que l'État mette la main sur l'encaissement de la totalité des cotisations et sur les réserves des régimes de retraite. Alors que l'argent public manque, l'État pourrait être tenté de financer avec cet argent d'autres dépenses au détriment des pensions pour lesquelles les Français ont cotisé tout au long de leur vie.

Une sortie de crise par le haut

Malgré ces oppositions unanimes, le gouvernement imposait le transfert des cotisations par le biais du recours à l'article 49-3 de la Constitution.

Ce qui était présenté comme une mesure technique n'est ni plus ni moins que le moyen d'imposer rapidement le régime universel de retraite permettant à l'État de disposer de l'ensemble des leviers de commandes.

Le côté invraisemblable de la situation était que l'on allait casser un système ne posant aucun problème. Géré par des partenaires sociaux ayant montré leurs compétences à équilibrer les comptes, il aurait été remplacé par un État ayant montré toutes les qualités inverses....

Alors que la réforme des retraites s'engageait dans un climat tendu et que l'enjeu réel est de reporter l'âge de départ, il était urgent de sortir par le haut de cette crise de confiance.

C'est alors que durant la conférence de presse du 10 janvier, une phrase passée plutôt inaperçue d'Olivier Dussopt, Ministre du Travail, allait changer la donne pour l'avenir des régimes de retraite.

A l'issue de son intervention il indiquait : « *Nous avons voulu aussi lever un certain nombre d'irritants, améliorer des situations avec certaines difficultés qu'il fallait régler. C'est ainsi et pour cette raison que nous avons décidé de ne pas poursuivre par exemple le chantier d'unification du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco* ».

En abandonnant ce projet de transfert à l'Urssaf, le gouvernement a clairement fait preuve de sagesse.

Pour clore définitivement ce dossier, on pourrait aller plus loin en faisant évoluer la situation sur 2 points très différents mais complémentaires :

- ▶ **Sécuriser le rôle des partenaires sociaux.** De manière structurelle, doit être adoptée une disposition par laquelle lorsqu'ils sont dans le domaine de compétences qui leur est confié, l'avis unanime des partenaires sociaux concernés ne puisse être mis en cause par une décision législative.
- ▶ **S'assurer que tous les Français perçoivent les retraites qui leur sont réellement dues.** Plutôt que d'imaginer un nouveau mécano industriel aux résultats toujours incertains, il est prioritaire de remédier aux problèmes rencontrés par 15 % des Français qui ne perçoivent pas leur retraite à la hauteur des cotisations qu'ils ont versées. Ce sujet est autrement plus important car il conditionne la confiance que les Français accordent à leurs régimes obligatoires.

Il reste à gérer les conséquences non négligeables d'un tel transfert au niveau des organismes pour lesquels le transfert avait été anticipé et notamment à la CIPAV.

Mais cela est une autre histoire....

Décrypter l'actualité patrimoniale

Actualités jurisprudentielles et fiscales, impact des projets de loi en cours

PAR SERGE ANOUCHIAN



Une tradition ça se perpétue, ça se transmet notamment, si j'ose dire, lorsque l'on évoque le sujet de la transmission !

C'est donc tout naturellement que la dernière séance du séminaire de gestion de patrimoine était consacrée à l'actualité patrimoniale sous toutes ses formes, que ce soit par des commentaires ou des arrêts de jurisprudence les plus récents, ou par des expériences professionnelles et personnelles portées à la connaissance des intervenants.

C'est donc tout naturellement que les trois intervenants étaient appelés à nous faire partager ces actualités avec l'entrée en scène de Catherine ORLHAC pour nous parler de l'actualité du démembrement.

L'usufruitier de parts ou actions de société n'a pas la qualité d'associé !

Franchement cela ne peut étonner personne, en tout cas pas ceux qui ont fait une lecture correcte de l'article 578 du code civil.

Cependant cette décision attendue depuis de très nombreuses années n'a été formulée par la Cour de cassation dans sa 3^{ème} chambre civile que le 16 février 2022, vaut mieux ne pas être pressé !

Cette décision emporte néanmoins certaines conséquences, parfois parfaitement logiques parfois plutôt surprenantes.

Parmi les conséquences évidentes, l'usufruitier n'est pas décompté parmi les associés pour savoir si la société respecte le nombre minimal d'associés. De façon tout aussi logique, il n'est pas tenu des dettes sociales puisque celles-ci relèvent de l'obligation de l'associé. Enfin, il ne possède pas les prérogatives attachées à la qualité d'associé comme par exemple le droit de poser des questions écrites, exercer une action sociale, ou demander la révocation judiciaire du gérant.

Mais la Cour de cassation a rajouté dans ses considérants que l'usufruitier peut provoquer une délibération si elle a une incidence directe sur son droit de jouissance.

Encore faut-il rappeler que depuis la loi de simplification du droit des sociétés (loi du 19 juillet 2019, article 1844 du code civil), l'usufruitier doit participer aux décisions collectives et doit donc être impérativement convoqué à toutes les assemblées, ce qui doit sans doute lui permettre de rester informé des décisions qui pourraient avoir une incidence directe sur son droit de jouissance.

Parmi les conséquences plus surprenantes, ou à tout le moins inattendues, figure la décision du Conseil d'État du 30 novembre 2022, c'est-à-dire d'une brûlante actualité, qui considère que seul le droit fixe de 125 € s'applique lors de l'enregistrement d'un acte qui porte cession à terme fixe d'un usufruit. C'est donc incontestablement ce droit fixe qui s'applique pour tous les actes portés à l'enregistrement, mais s'ouvre également un espace de réclamation pour les actes antérieurs n'étant pas atteints par la prescription.

Compte tenu de l'importance des enjeux, il est à craindre que l'administration essaie de contrecarrer cette décision par une mesure législative.

Ensuite, notre célèbre duo, Pascal JULIEN SAINT-AMAND et Jacques DUHEM, intervenait sur l'actualité fiscale en commentant tout d'abord les situations rencontrées en ce qui concerne la mise en place de ce que les praticiens ont sans doute improprement appelé le mini abus de droit. Parmi les opérations « sous l'œil du cyclone » figurent les opérations de rachat de titres suivies d'une réduction de capital.

Dans une affaire portée à la connaissance du comité des abus de droit en 2021 (CADF N°6/2021), l'administration fiscale a critiqué la chronologie des opérations suivantes :

- ▶ le 9 février 2006 : création d'une EURL au capital de 1 000 € ;
- ▶ le 30 mars 2011 : augmentation de capital par incorporation de réserves portant le capital à 46 000 € ;
- ▶ le 14 janvier 2014 : nouvelle augmentation portant le capital à 100 000 € ;
- ▶ le 7 mai 2015 : réduction de capital par rachat de titres avec inscription au compte courant du gérant d'une somme de 200 000 €.

L'opération a été taxée sous le régime des plus-values avec le bénéfice de l'abattement renforcé de 85 %.

L'administration fiscale a considéré que la réduction de capital était abusive et ne visait qu'à bénéficier du régime plus favorable des plus-values.

De façon pragmatique, le comité de l'abus de droit fiscal a écarté l'existence d'un abus de droit en considérant :

- ▶ le timing entre les opérations (4 années écoulées entre la première et la dernière opération),
- ▶ la réduction de capital limitée à 20 % du montant de ce dernier,
- ▶ et à constater l'absence de caractère répétitif de l'opération de réduction de capital.

Curieusement l'administration fiscale a décidé de ne pas suivre l'avis du comité, ce qui arrive plutôt rarement. On attendra impatiemment la décision judiciaire.

Dans une autre affaire (CADF Séance du 18 novembre-Affaire N°2021-23) l'administration a tiré les mêmes conséquences et fait les mêmes reproches à un contribuable dans des circonstances notoirement différentes.

- ▶ Le 1^{er} janvier 2017 : création d'une EURL avec un capital de 7 500 € ;
- ▶ Le 30 décembre 2017 : réduction de capital de 3 750 € avec appréhension d'importantes réserves.

L'administration a vu dans cette stratégie l'unique objectif d'obtenir un régime fiscal plus favorable et l'absence totale de justification économique.

Ce ne fut pas l'avis du comité qui a tout d'abord mis en exergue l'absence de montage artificiel et constaté que la présence de réserves importantes pouvait créer des difficultés pour transmettre la société et qu'il s'agissait d'une opération ponctuelle. Le comité en a profité pour rappeler qu'appliquer le régime fiscal le plus favorable n'est pas en soi abusif.

Particulièrement vindicatif, Bercy encore une fois a décidé de ne pas se ranger à cet avis favorable au contribuable et de poursuivre cette opération devant les tribunaux dont on attendra avec impatience là encore la décision.

Sur un sujet radicalement différent, il a été commenté 2 arrêts similaires et concomitants, particulièrement intéressants, émanant du Conseil d'État en date du 2 juin 2022 (N°448893 & 448888).

En substance, le Conseil a rappelé que la mise en œuvre de l'**acte anormal de gestion** nécessitait une cession à prix minoré **et** l'intention d'une libéralité.

Dans l'affaire critiquée par l'administration fiscale, une société mère avait cédé une faible fraction des titres d'une de ses filiales à une de ses salariés, dans des conditions établies par une promesse de vente en stipulant les conditions de fixation du prix ultérieur.

Si l'administration fiscale a pu facilement établir l'écart significatif de prix, il fallait pour appliquer la théorie de l'acte anormal de gestion à la société mettre en lumière une intention libérale.

Or l'intention de la société n'était nullement libérale mais n'avait pour but que de conserver et récompenser l'ancienneté de la salariée dans ses fonctions. La Haute Cour a donc estimé qu'aucun acte anormal de gestion était caractérisé !

Pour terminer en beauté, comment éviter les **complexités consécutives à la cession de titres démembrés quant aux redevables de l'impôt sur la plus-value ?**

Pour commencer, le tableau ci-dessous rappelle les incidences civiles et fiscales des différentes options suivant le choix formulé par le nu-propriétaire et l'usufruitier lors de la cession de titres démembrés :

Cession de titres démembrés	Redevable de l'impôt	Incidence au décès de l'usufruitier
Option 1 : le partage du prix entre l'usufruitier et le nu-propriétaire <i>(c'est la règle posée par l'article 621 C. civ sauf accord différent)</i>	Usufruitier pour la PV afférente à l'usufruit	La fraction versée à l'usufruitier sera soumise aux droits de succession à terme
	Nu-propriétaire pour la PV afférente à la nue-propriété	<i>Perte de l'avantage fiscal lors de l'extinction de l'usufruit</i>
Option 2. Report démembrement avec emploi du prix de cession	Nu-propriétaire	Le capital démembré est transmis sans fiscalité
		<i>Extinction de l'usufruit sans conséquence fiscale</i>
Option 3. Quasi-usufruit sur le prix de cession	Quasi-usufruitier	Le prix de cession (fraction non consommée) se retrouve à l'actif de succession
		<i>La dette de restitution peut être déduite comme passif de succession</i>

L'affaire KREBS donne une illustration des complexités issues de cette situation¹.

L'opération commence évidemment par la donation-partage par les parents au profit de leurs enfants de la nue-propriété d'actions.

L'acte de donation prévoit le report du démembrement sur le prix de cession en cas d'aliénation, en excluant toute ventilation, et obligeant soit de remployer la somme dans l'acquisition de tout bien qui pourrait être décidé par les seuls donateurs, soit de le verser au crédit d'un compte démembré faisant l'objet d'un mandat de gestion exclusif au profit des donateurs usufruitiers.

Dans cette situation et lorsque la vente intervient, qui est le redevable de l'impôt de plus-value ?

Il convient tout d'abord de rappeler que le redevable de l'impôt se détermine à la date de la cession c'est-à-dire lors du fait générateur de la plus-value.

Les circonstances postérieures aux faits générateurs sont dès lors sans aucune incidence.

La donation prévoyait un report du démembrement sur le prix de vente et par application de l'article 587 du code civil l'usufruit se reportant sur des biens consommables se transforme automatiquement en quasi usufruit et c'est fort justement que le Conseil d'État en a conclu que le redevable de l'impôt est l'usufruitier avec les conséquences de la naissance d'un quasi usufruit.

Dans un arrêt plus récent², et dans une situation il est vrai un peu alambiquée puisqu'un acte prévoyait une répartition mais qu'un autre acte aux termes ambigus semblait contredire, de plus l'utilisation finale des fonds est contraire à ce que prévoyait l'acte initial !!

Dans cette situation, le Conseil d'État a jugé que pour déterminer le redevable de l'impôt de plus-value, il convient de se référer aux dispositions conventionnelles retenues avant la vente ou concomitamment à celle-ci, et non à ce qui s'est réellement passé après la vente !

La conclusion coulait de source pour l'intervenant, lorsqu'un démembrement résulte d'une donation, il faut prévoir dans l'acte l'affectation du prix de cession, à défaut il faut préalablement à la cession, ou au plus tard concomitamment le jour de la cession, établir un acte ayant date certaine et prévoyant le sort du prix de cession avec une répartition du prix selon ce qui est effectivement convenu dans l'acte.

Bien d'autres commentaires ont été établis pendant ces 4 heures de conférence, qu'il est bien sûr impossible de résumer au sein d'un article, sans parler de l'impossibilité de reconstituer le brio et l'empathie de nos intervenants lors de ces séances récapitulatives.

**Une seule solution !
Vous inscrire impérativement
pour le prochain séminaire !**

1/ CE, 9^e et 10^e chambre, 2 avril 2021, N°429187, KREBS

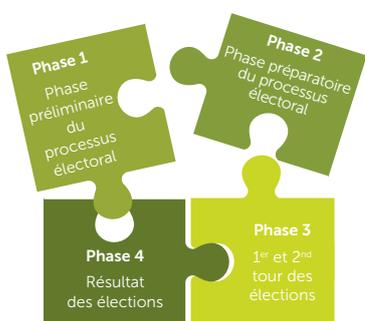
2/ CE, 9^e chambre, 3 mars 2022, N°437247

Organisation des élections professionnelles

PAR MAÎTRE CÉCILE PAYS

L'organisation des élections professionnelles est une question éminemment d'actualité. Outre le foisonnement de la jurisprudence en la matière, le renouvellement du Comité social et économique (« CSE ») dans de nombreuses entreprises se profile. Il s'agit également d'une question à forts enjeux tant sur la représentation du personnel que sur la mesure de l'audience électorale, ce qui a un impact important en matière de dialogue social au sein de l'entreprise (détermination de la représentativité syndicale, désignation des délégués syndicaux, capacité à signer des accords collectifs...). Par ailleurs, la mise en place ou le renouvellement du CSE constitue une condition essentielle de la validité de certaines procédures en matière sociale, telles que la procédure de licenciement pour inaptitude ou encore le licenciement pour motif économique.

Les phases clé de l'organisation des élections professionnelles :



Phase préliminaire au processus électoral

En amont de l'engagement du processus électoral, un travail de préparation est nécessaire afin de déterminer s'il faut mettre en place un CSE, son cadre géographique, ainsi que la date et le mode d'organisation des élections.



L'effectif de l'entreprise est la pierre angulaire du processus électoral.

Toutes les entreprises dont l'effectif atteint au **moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** ou, en cas de renouvellement, à la date du 1^{er} tour des élections doit mettre en place un CSE.



Cette mise en place peut s'inscrire au sein de différents niveaux, soit au sein :

- ▶ d'une entreprise mono-établissement,
- ▶ d'une entreprise dotée de plusieurs établissements distincts, l'établissement distinct étant le cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel, se distinguant de la

notion d'un établissement physique au sens de l'Insee, un établissement pouvant regrouper plusieurs établissements physiques ou encore qu'une partie du personnel situé géographiquement dans un même lieu¹ et/ou non-distincts,

- ▶ d'une entreprise dotée de plusieurs établissements distincts et non distincts,
- ▶ d'une unité économique et sociale (« UES »).

Le **nombre et le périmètre des établissements distincts** ne correspondent pas nécessairement à un site géographique, un établissement distinct pouvant regrouper plusieurs établissements au sens de l'Insee. Dès lors, avant toute négociation du protocole d'accord préélectoral (« PAP »), la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts doit avoir lieu par le biais de la négociation d'un accord collectif d'entreprise et en cas d'échec des négociations par le biais d'une décision unilatérale de l'employeur en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel.



Les membres du CSE sont élus pour 4 ans, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise pouvant fixer la durée du mandat des élus entre 2 et 4 ans².

1/ L'article L. 2313-4 du Code du travail dispose qu'« en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

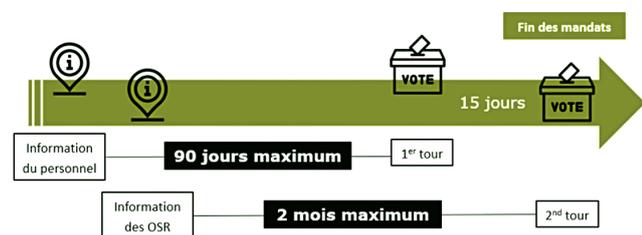
2/ Articles L. 2314-33 et L. 2314-34 du Code du travail

Concernant la date des élections du CSE, deux situations doivent être distinguées :

- Première mise en place : l'employeur doit déclencher le processus électoral dès que la condition d'effectif est remplie³ ;



- Renouvellement : l'employeur doit organiser de nouvelles élections tous les 4 ans sauf exceptions susvisées, le 1er tour ayant lieu 15 jours avant la fin des mandats en cours.



La sécurisation de l'opération nécessite donc l'établissement d'un **retroplanning précis** (cf. outil de simulation mis à disposition par le ministère du travail : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/calendrier>) qui devra être suivi avec une grande vigilance.



À l'ère du numérique et de l'expansion du télétravail ou encore en cas de pluralité d'établissements, l'instauration du **vote électronique** peut s'avérer opportune dans le cadre des élections professionnelles.

Sa mise en place s'effectue, avant toute négociation du PAP, par accord collectif et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur (préconisation : ne pas mentionner le nom du prestataire dans l'acte de mise en place pour ne pas avoir à réviser l'acte en cas de changement de prestataire).

Phase préparatoire du processus électoral

La phase préparatoire du processus électoral en quelques étapes clé :

1. L'information du personnel et des organisations syndicales

Le personnel de l'entreprise doit être informé, par voie d'affichage, de la date envisagée pour le 1^{er} tour des élections, de la date de réunion pour la négociation du PAP ainsi que les invités à la table des négociations, et également du fait qu'en l'absence d'organisation syndicale négociatrice la mise en place des élections s'opèrera selon les modalités précisées par une décision unilatérale de l'employeur.

Quant aux organisations syndicales intéressées, l'invitation à la négociation du PAP doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la 1^{ère} réunion de négociation, tout en étant effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice, les modalités d'information différant selon le paysage syndical au sein de l'entreprise (soit par affichage soit par LRAR).

2. La négociation du protocole d'accord préélectoral

Au même titre que le calendrier des élections, le PAP constitue le fil d'Ariane du processus électoral. Les interlocuteurs ainsi que son contenu doivent faire l'objet de la plus grande attention. Par ailleurs, une vigilance toute particulière concerne les règles de validité de conclusion du PAP notamment lorsque certaines dispositions dérogent aux règles légales, les règles de validité dépendant du thème abordé⁴. L'absence de protocole résultant de l'échec des négociations entraîne une prise de décision par l'autorité administrative s'agissant des sujets nécessitant une double majorité, et l'application des dispositions légales s'agissant des sujets nécessitant l'accord unanime des organisations syndicales négociatrices.

A contrario, l'absence de protocole résultant d'un défaut d'interlocuteur entraîne la mise en place des dispositions par une décision unilatérale de l'employeur. Inévitablement, cette dernière ne pourra contenir de dispositions dérogatoires.

3/ La mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (article L. 2311-2 du Code du travail).

4/ La validité du PAP conclu entre les organisations syndicales intéressées et l'employeur est subordonnée :

- par principe à une double majorité : sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise (article L. 2314-6 du Code du travail) : répartition du personnel dans les collèges électoraux, répartition des sièges dans les différents collèges, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- par exception :
 - à un accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs : modification du nombre et de la composition des collèges électoraux et organisation du scrutin hors du temps de travail,
 - à un accord collectif d'entreprise de droit commun : la durée des mandats et la mise en place du vote par voie électronique.

3. Etablissement de la liste électorale

L'électorat et l'éligibilité répondent à plusieurs conditions devant impérativement être appréciées à la date du 1^{er} tour de scrutin, même s'il a lieu sur plusieurs jours. Sur l'électorat, une évolution importante est entrée en vigueur par le biais de la loi du 21 décembre 2022 dite « marché du travail » qui a inclus dans l'électorat les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE, ceci répondant à une décision du Conseil constitutionnel abrogeant la disposition légale antérieure les excluant (CC, 19 novembre 2021, n° 2021-947 QPC). Dès lors, les salariés assimilés à l'employeur sont donc électeurs pour tout scrutin dont le premier tour se déroule à compter du 31 octobre 2022.

4. Etablissement et transmission de la liste des candidats

De nombreuses règles et conditions s'appliquent aux listes de candidats avec notamment :

- ▶ le monopole syndical au 1^{er} tour des élections - impliquant que seules les listes des organisations syndicales peuvent y être présentées - ,
- ▶ Le respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes pour les listes syndicales au risque de l'annulation de l'élection des salariés élus pour non-respect de cette règle,
- ▶ Les listes sont composées par un nombre de candidats dont le maximum est le nombre de sièges à pourvoir, la présentation d'une liste incomplète étant possible,
- ▶ La présentation des listes dans les délais et selon les modalités fixées par le PAP,
- ▶ Le maintien des listes du 1^{er} tour au 2nd tour lorsqu'un 2nd tour est organisé.

L'employeur n'est pas juge de la validité des candidatures. Toutefois, il est en droit de les contester, et ce quel que soit le motif, dans les 15 jours au plus tard suivant la proclamation des résultats.

5. Organisation matérielle du vote

Les principaux points de l'organisation matérielle du vote :

- ▶ Le PAP instaure les modalités d'organisation matérielle du vote qui doivent être respectées tout au long du processus électoral et notamment : la propagande électorale, l'éventuel vote par correspondance, la date, le lieu et l'heure des scrutins...
- ▶ Les élections professionnelles doivent respecter les principes généraux du droit électoral soit la liberté et la sincérité du scrutin,
- ▶ La désignation des membres du bureau de vote afin de veiller à la bonne organisation du scrutin et à la régularité des opérations électorales,
- ▶ L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du personnel le matériel de vote et notamment les bulletins de vote et enveloppes pour que celui-ci ait bien lieu à bulletin secret, la mise en place d'isoloirs et d'urnes séparées par collègue et pour les titulaires et suppléants.

1^{er} et 2nd tour des élections

Le déroulement des élections s'effectue en principe en deux tours.

Lors du 1^{er} tour des élections professionnelles et de ce seul tour, deux points essentiels nécessitant en tout état de cause le dépouillement :

- ▶ La vérification de l'**atteinte du quorum** pour chaque vote (chaque collègue et pour les titulaires et suppléants), le nombre de votants devant être égal ou supérieur à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale,
- ▶ La **mesure de l'audience électorale** afin de déterminer les organisations syndicales représentatives pour la durée du cycle électoral ainsi que l'aptitude de certains candidats à exercer des mandats de représentation syndicale.

Un 2nd tour a lieu en l'absence d'atteinte du quorum ou encore en l'absence de candidats au 1^{er} tour, ou lorsque tous les sièges n'ont pas été pourvus.

Résultat des élections

L'attribution des sièges s'effectue en application de la règle de **représentation proportionnelle à la plus forte moyenne**. La désignation des élus s'effectue selon l'ordre de présentation des candidats, les ratures étant prises en considération seulement si elles atteignent 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat.

En définitive, les membres du bureau de vote doivent établir les procès-verbaux à l'issue du dépouillement signés par les membres du bureau de vote comme la liste d'émargement et proclamer les résultats des élections. Ces procès-verbaux font l'objet d'une transmission notamment à l'administration (possibilité de transmission par voie électronique) ainsi qu'aux organisations syndicales intervenues dans le processus ainsi que d'un affichage outre l'affichage de la liste des membres élus du CSE.



Un délai de contestation de 15 jours s'ouvre à compter de la proclamation des résultats.

L'organisation des élections professionnelles est un processus technique à forts enjeux, le risque d'annulation des élections en cas de non-respect des règles applicables étant important. Il est donc préconisé d'anticiper suffisamment son organisation et de se faire accompagner.

Quand la maladie s'invite dans le projet professionnel

PROPOS RECUEILLIS PAR PIERRE-LUC SŒUR

Après une expérience de près de 10 ans dans un cabinet régional, je me décide enfin à me lancer dans le grand bain de l'installation, bien décidée à développer le projet de cabinet spécialisé que je mûris depuis plusieurs mois.

Installation dans une autre ville, création de la structure, rachat d'un noyau de clientèle pour permettre d'amorcer mon activité voilà j'y suis, enfin prête à l'action.

Le défi de l'installation est excitant, les projets se concrétisent enfin, la confiance s'installe avec une nouvelle équipe, de nouveaux clients et en instant on prend un coup derrière la tête sans rien avoir vu venir.

La mauvaise nouvelle tombe la première fois alors que je suis installée depuis moins de 6 mois. C'est froid et brutal « cancer du sein » m'indique mon médecin généraliste ! Il se montre optimiste, je le suis sans me poser trop de questions.

Je continue à développer mon projet professionnel en ne laissant que peu de place à la maladie. C'est ma façon de combattre la maladie, me soigner sans lui donner trop d'importance dans mon existence.

J'ai alors choisi de jouer franc jeu avec les collaborateurs du cabinet qui ne me connaissaient que depuis quelques mois. J'ai longtemps réfléchi, analysé le pour et le contre, leur réaction face à ce problème me faisait peur. Ils ont apprécié ma franchise et l'équipe s'est soudée pour que le cabinet passe sans trop d'embûches cette mauvaise période. Ces personnes constituent toujours 4 ans après le noyau dur de l'équipe.

En revanche, là où je n'ai pas trouvé de solution, c'est dans la relation avec mes banques et assureurs : s'entendre dire un an encore après la fin du traitement que je ne suis plus assurable et que le financement sera compliqué quel que soit le montant envisagé reste très difficile à accepter. Et ce d'autant plus que vous savez que financièrement le nouvel investissement envisagé ne présente guère de risque. C'est la double peine, la maladie vous ralentit dans votre exercice professionnel pendant le traitement et après dans vos investissements futurs pendant encore quelques années.

Cette situation m'a contraint à mener un autre combat, beaucoup plus insidieux que le premier. Je devais me montrer beaucoup plus convaincante que n'importe quel professionnel du chiffre pour obtenir un financement nécessaire au développement de mon cabinet.

Lorsque la maladie est revenue trois ans après, j'ai pu bénéficier de l'appui d'un confrère tout juste retraité avec lequel j'avais noué des échanges réguliers. Sa présence au cabinet pour un encadrement technique s'est avérée essentielle lorsque les soins ne me permettaient pas de me déplacer. Il a été un appui professionnel appréciable et indispensable pour la bonne marche du cabinet. La confraternité a trouvé ici tout son sens.

Pendant cette nouvelle période difficile, il m'a fallu articuler ma vie autour des soins, des opérations et des hospitalisations qu'elles impliquent, puis des séances de chimiothérapie. Tout ceci rythmait mon quotidien : il fallait organiser le cabinet entre les jours où je pouvais travailler et ceux où je

n'étais pas en capacité physique d'entreprendre quoi que ce soit.

On ne saurait assez souligner combien les soutiens familiaux et professionnels sont très importants pendant cette période. Ils m'ont permis de maintenir mon esprit dans la dynamique entrepreneuriale indispensable à un chef d'entreprise pour continuer à avancer et à travailler malgré l'adversité.

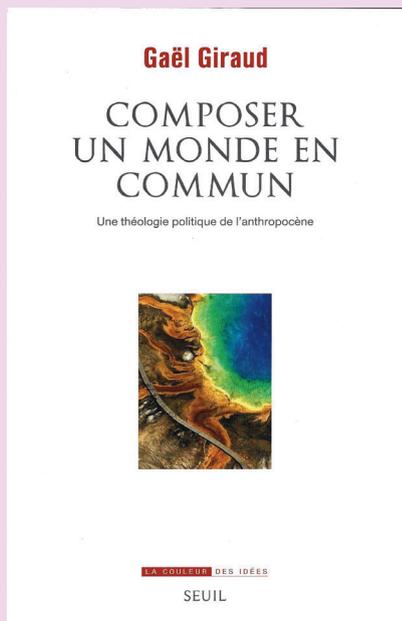
La force d'entreprendre peut même sembler suspecte au regard de certains : en arrivant à l'hôpital pour ma séance de chimiothérapie, mon médecin m'a ainsi un jour imposé de consulter une psychologue sous prétexte qu'il n'était pas normal de continuer à travailler et de m'occuper de mes enfants comme je le faisais à ce stade de la maladie !

Quand les soins ne me laissaient que peu d'énergie que j'utilisais pour le cabinet, mon mari m'a soutenue, prenant en charge le quotidien de la maison et des enfants. Il faut dire qu'il était déjà habitué à le faire, surtout en période fiscale ! Il a même fait le chauffeur et le courtier pour moi... Les liens qui se créent pour faire face renforcent l'esprit de famille.

Aujourd'hui encore nous gardons de cette période une complicité et une acceptation de l'autre qui ne seraient sans doute pas la même si nous n'avions pas traversé cette épreuve.

Je sais malheureusement que la maladie touche bien des consœurs et confrères. Mais elle demeure très largement taboue dans notre univers professionnel. Pourtant la maladie impose en effet ses contraintes, ses rythmes, son univers, médical et hospitalier. Au-delà des aspects financiers et des mesures juridiques à prendre pour lesquels nous sommes préparés, il est très important d'anticiper ces bouleversements afin de s'organiser, matériellement comme psychologiquement.

Entrer dans la maladie, c'est ouvrir une parenthèse sans savoir quand ou comment elle se refermera. On sait que l'on en a pour longtemps. Et il faut très vite se convaincre que l'on ne pourra pas y arriver tout seul. Mais il est également primordial de laisser ou de restituer au malade sa capacité à décider. La maladie grave induit une série de deuils successifs pour celui qui en souffre : perte de son intégrité physique, peur de perdre son travail, altération de sa fonction au sein de la famille, diminution de son autonomie... Cette blessure narcissique est très éprouvante à vivre. Le malade doit donc toujours être considéré comme une personne à part entière, capable de prendre des décisions. Chacun aura ses limites, physiques, psychiques et matérielles. Il est donc primordial de les accepter et d'instaurer un dialogue et une écoute permanente avec l'entourage, c'est aussi le sens de ce témoignage...



Pour sauver notre planète : « les communs », un message oublié des Évangiles

PAR ROGER LAURENT

Ressuscité, Jésus refuse d'assumer le pouvoir et de régner sur Terre : le siège de l'autorité reste vide. De cet épisode biblique, Gaël GIRAUD tire une exploration originale de l'histoire du pouvoir en Occident. Et une éclairante réflexion sur la démocratie.

Prêtre jésuite, économiste, directeur de recherche au CNRS, Gaël Giraud est professeur à l'université de Georgetown à Washington. Déjà docteur en mathématiques, il a soutenu en septembre 2020 sa thèse en théologie consacrée aux racines du pouvoir en Occident. C'est ce travail qu'il vient de publier au Seuil sous le titre *Composer un monde en commun*.

Une lecture théologique de l'histoire du pouvoir en Occident

Pour ce chercheur atypique, la crise écologique que nous vivons est le fruit de nos organisations sociales et économiques, fondées sur deux piliers : la puissance étatique et la propriété privée. Si nous voulons sauvegarder l'habitabilité de notre planète, dit-il, nous allons devoir mettre en œuvre un mode de gestion plus démocratique de nos ressources, qui prenne en compte le message central oublié -- ou ignoré -- des Évangiles : les communs.

Giraud regrette que la théologie soit marginalisée dans le débat actuel car cela pourrait nous éclairer sur le sens de ce que nous vivons et de ce qui s'annonce. La théologie, en effet, aide à comprendre les racines des dispositifs de pouvoir et les origines de la quasi-totalité de notre droit. Quelques philosophes ont su déceler dans la construction politico-philosophique de l'Occident les racines de l'évènement chrétien. Nos concepts, celui de la personne juridique, par exemple, renvoient souvent à des controverses théologiques qu'il est très instructif de revisiter.

Le Nouveau Testament et la démocratie

Dans le second récit de l'Ascension, dont Luc est le narrateur, Jésus est ressuscité et ses Apôtres attendent l'accomplissement de la « promesse du Père » : la restauration de la monarchie du roi David. Le peuple hébreu attend du Messie tant espéré qu'il chasse les Romains hors de Palestine et occupe le trône. Mais Jésus se dérobe et donne une réponse énigmatique : « Il ne vous appartient pas de connaître les temps et moments que le Père a fixés de sa seule autorité. Mais vous allez recevoir une force, celle de l'Esprit saint qui descendra sur vous. Vous serez alors mes témoins à Jérusalem, dans toute la Judée et la Samarie et jusqu'aux extré-

mités de la terre ». A ces mots, Il s'élève et disparaît à leurs yeux.

Bien que très peu étudié, ce passage, selon Giraud, est capital. Il signifie que les chrétiens croient en un Ressuscité qui adopte une attitude d'humilité radicale en choisissant de se rendre invisible et en donnant son propre corps en partage plutôt que de s'exhiber sur le trône davidique. Si l'on se réfère à la définition qu'en avait donnée Claude Lefort (1924-2010), cette scène fait penser à la démocratie : un régime politique où le lieu du pouvoir est « vide » et où les conflits ne peuvent se régler que par la discussion. C'est d'ailleurs ce qu'a fait la Révolution française quand, dans l'Ancien Régime, le corps du roi assis sur le trône était l'incarnation du corps social.

La décapitation du roi : un « acte chrétien »

Le trône laissé vide par celui qui pourtant était en mesure de l'occuper de manière absolument légitime, est l'acte chrétien par excellence. Dans le récit lucanien, deux axes de lecture sont apparus : d'un côté l'Ascension est comprise comme une consecratio, de l'autre comme un effacement. Dans la plus classique, la disparition du Ressuscité au Ciel correspond à une elevatio : le Christ glorieux se soustrait au monde pour siéger sur le trône du « Père ». Envoyé par Dieu pour se frotter aux humains, il a accompli sa tâche et est retourné près du Père. Et l'histoire du monde est bouclée. C'est ce que Gaël Giraud appelle la « christologie glorieuse ».

La deuxième interprétation prend acte de la déception des apôtres face à un messie qui s'efface et nous laisse inventer notre monde. Or, cette interprétation du trône vide a pratiquement disparu dans le monde latin. Ultime réminiscence : dans la basilique Saint-Pierre de Rome, la chaire de Pierre suspendue, vide, témoigne d'une « christologie du retrait » : Dieu se retire pour laisser à l'homme la liberté qui lui revient. Au passage, Giraud ne manque pas de souligner que les monarchies d'Ancien Régime, en tant qu'institutions ont ceci de commun avec l'interprétation de l'Ascension comme consecratio que le pouvoir y est « incorporé » dans la personne du « Prince ». Plus tard, sous l'effet de la sécularisation de la vie politique postérieure à la Révolution, le Prince ne disparaît pas mais devient un médiateur entre les citoyens et ces instances transcendantes que figurent la Justice, la Raison, la Nation...

La réforme grégorienne au XI^e siècle : les bases de l'État occidental moderne

Après le délitement de l'Empire romain d'Occident, l'Empire carolingien peine à s'édifier. Le premier véritable souverain européen est un homme d'église : le pape Grégoire VII qui règne de 1073 à 1085. La réforme qui porte son nom est l'un des moments clés de la « christologie glorieuse ». Elle constitue la première institutionnalisation d'un État moderne, l'Eglise, avec une langue (le latin), une classe internationale de fonctionnaires (le clergé), un droit (le droit canon) et un souverain (le pape). A la base de cette réforme, il y a l'idée que le pape est le représentant autorisé du Christ assis sur le trône du Père.

Dieu règne et sur le mode d'une délégation de pouvoir, Il laisse le pape gouverner à sa place. Cette structure étatique qui émerge alors va être adoptée par les royaumes de toute l'Europe et par le Saint Empire romain germanique. Le droit civil que l'on connaît aujourd'hui est une réplique sécularisée du droit canon. La notion de « public » vient certes du droit romain, mais c'est la réforme grégorienne qui l'a réinventée, posant les bases de l'État occidental moderne.

Des modes d'organisation aux racines théologiques

Gaël Giraud distingue quatre modes d'organisation qui ont toutes des racines théologiques : le public, le privé, le tribal et le commun. Ils se différencient par les règles qu'ils se donnent. Le public impose de vivre selon des règles universelles et transparentes qui ne souffrent aucun débat et s'imposent donc à tous.

Le privé, au contraire, permet à l'individu de vivre selon les règles qu'il se donne à lui-même, sans se soucier d'autrui.

Dans un régime tribal, les règles valent pour les membres de la tribu et ceux qui n'en font pas partie sont considérés comme des ennemis contre lesquels la violence est autorisée. Cette idée de mettre le conflit au fondement du politique et en même temps placer le souverain au-dessus des lois a été utilisée pour justifier la tribalisation de l'État qu'incarnera le III^e Reich.

Le quatrième mode d'organisation, le commun se caractérise par la gestion démocratique d'un bien, d'une ressource, matérielle ou immatérielle.

Il n'existe évidemment pas de société entièrement « publique » ou totalement « privée ». Toute société emprunte aux quatre modes d'organisation, c'est la priorité qu'elle donne à tel ou tel mode dans ses institutions qui permet de la définir. Ainsi, le néolibéralisme se traduit par un vaste processus de privatisation de la société alors que le stalinisme ne fut qu'une tentative d'imposer un régime « public » le plus large possible.

Le dialogue est au fondement du commun

Fondé sur la capacité de tenir un discours totalisant et universel, impossible à assumer dans la réalité, le public, seul, est immanquablement voué à l'échec. Quant au commun, il ne parvient à se faire une place qu'en se glissant dans les interstices de la loi. C'est ainsi que dans le décret de Gratien rédigé à la fin du règne de Grégoire VII, le commun est très présent. Pour déterminer ce qui distingue le clergé et le laïc, par exemple, Gratien s'attache à la gestion des ressources matérielles : si elle est commune, on a affaire à un clerc, si elle est privée, à un laïc.

En acceptant que la loi puisse être interprétée, on introduit l'idée qu'elle ne peut s'imposer telle quelle et qu'elle doit donc être discutée. Il en est de même dans l'Eglise, les Ecritures sont elles aussi soumises à l'interprétation commune. D'ailleurs, si les paraboles de l'Evangile sont truffées d'« oublis » et de « trous » narratifs, c'est le signe évident que leurs auteurs ont voulu que le lecteur de la Bible s'interroge et accepte ainsi la discussion.

La Bible fait une large place aux communs et au partage

Les premiers disciples de Jésus doivent s'organiser pour résister aux persécutions romaines, ils gèrent leurs ressources comme des communs : « Nul ne disait sien ce qui lui appartenait, mais entre eux, tout était mis en commun » (Actes des Apôtres 4:32). Les croyants vendaient leurs propriétés et leurs biens et en partageaient le prix entre tous selon les besoins de chacun. Cette « communauté chrétienne » de partage a eu, pour les premiers chrétiens, un fort pouvoir d'attraction.

Il est une autre tradition qui appartient au commun juéo-chrétien : la terre appartient à Dieu, on ne peut donc pas la privatiser. L'humanité n'est que de passage dans la Création, elle prend soin de la terre mais n'en est pas propriétaire.

L'historien Lynn White, en s'appuyant sur le verset de la Genèse 1:28 où Dieu dit à Adam et Eve : « Croissez et multipliez, et dominer la terre », accuse le christianisme d'avoir encouragé la domination de la planète par l'homme. Giraud s'oppose à cette interprétation en remplaçant le terme « dominer » dans les traditions bibliques et soutient que le dominium terrae de la Genèse ne nous laisse pas la latitude de nous conduire en « propriétaires » despotiques et malveillants du monde. Il nous permet seulement d'en être les usagers bienveillants et d'en partager la souveraineté avec les autres et avec Dieu.

La propriété privée et la « trahison » de John Locke

Thomas d'Aquin, présenté parfois comme le précurseur de l'absolutisation de la propriété privée, ne fait que donner la priorité aux biens communs, parce qu'à ses yeux, ils sont de « droit naturel ». Le moine de Bologne concède seulement que, compte tenu de la finitude humaine, la gestion des communs peut s'avérer compliquée et qu'on peut, dès lors, tolérer la propriété privée dans le droit positif, c'est-à-dire dans le droit humain, un droit qu'il est toujours possible de modifier.

Les théologiens grégoriens, eux, avaient segmenté la propriété en trois « droits » séparables : l'usus, le fructus et l'abusus. Et les Franciscains se sont appuyés sur cette tripartition pour faire valoir leur thèse : les humains ne sont que les usagers du monde et la propriété privée n'est jamais absolue. N'est-ce pas ce qui se réinvente aujourd'hui avec les logiciels libres ?

Considéré comme le fondateur du libéralisme, le philosophe anglais John Locke (1632-1704) a fait de la propriété privée un droit absolu. Bien qu'anglican, il a porté un rude coup à la tradition chrétienne en posant que la propriété privée devient un droit naturel, dont l'homme jouirait de par sa « nature » humaine. Il soutient que ce n'est que justice si le fruit de votre travail vous appartient en propre. Et ce raisonnement, on le sait, s'est imposé jusqu'à aujourd'hui et même renforcé au cours des dernières décennies.

L'imaginaire de la récompense de nos efforts reste la justification de la propriété privée. Or, c'est oublier que le travail est lui-même un commun. L'humain qui travaille s'appuie sur des savoirs, des techniques, des outils, des structures environnementales, un langage... autant d'instruments dont il a hérité. Travailler, pour l'humain, c'est entretenir le dialogue avec ses contemporains mais aussi avec ceux qui l'ont précédé.

Giraud rappelle que Locke est le théoricien d'une guerre engagée contre les communs – dans une logique tribale -- par la noblesse terrienne bien avant lui. C'est en effet au XIV^e siècle, en Angleterre que le mouvement des enclosures est parvenu à enclore des parcelles de terre, les communs, auparavant utilisées collectivement par les paysans, ce qui leur permettait de survivre.

En France, le pouvoir absolutiste sut d'abord résister aux tentatives de l'aristocratie pour assujettir l'appareil d'État à ses propres intérêts. Ce n'est qu'après 1750, sous l'influence de Turgot et des physiocrates que la monarchie osa s'en prendre aux communaux français. Mais c'est le décret de la Convention du 10 juin 1789 qui décida leur abolition, ouvrant la voie à la bourgeoisie citadine, favorable, elle, à la propriété privée. Aujourd'hui les communs ont presque disparu du droit français.

Au XX^e siècle, les communs n'avaient pas bonne presse

Le commun ne fonctionne que si ses règles sont sans cesse soumises au débat démocratique. Ce n'était évidemment pas le cas en URSS, dans les kolkhoses, où sévissait alors une volonté d'absorption de la sphère sociale dans le public. C'est le même cas de figure dans la Chine d'aujourd'hui. C'est le totalitarisme où tout est organisé selon des règles publiques que personne n'a le droit de contester.

Pour que les communs soient pris en charge correctement, il faut, surtout lorsque des conflits d'interprétation surgissent, que des procédures existent pour éviter la dissolution de la communauté. C'est une sagesse institutionnelle que les paysans connaissent mais que nos juristes néolibéraux semblent avoir oubliée. Le conflit entre l'Allemagne et la Grèce à propos du remboursement de la dette publique l'a mis en évidence : l'euro n'est pas un commun puisqu'il a été privatisé par la finance des marchés.

Une autre critique est souvent adressée aux communs : la lenteur de décision lorsqu'on s'attache à recueillir tous les avis. Cette critique n'est pas toujours fondée. On peut à cet égard se souvenir de ce qu'il s'est passé dans les hôpitaux lors de la crise du Covid. Il fallait alors à tout prix faire face à l'afflux de malades dans des établissements qui n'étaient pas préparés à ce choc ou qui n'étaient pas en mesure de le supporter. L'ensemble des personnels hospitaliers, médecins, infirmières, aides-soignants ont su mettre de côté certaines règles, s'affranchir des contraintes bureaucratiques pour affronter en commun, avec une efficacité extraordinaire, les multiples pénuries.

Les communs : un outil pour sauver notre planète ?

Pour être des outils efficaces et puissants, les communs ont besoin du soutien de l'État. Sans le concours de la puissance étatique, ils risquent de finir par être tribalisés ou privatisés. L'exemple de l'évolution d'Airbnb ou de BlaBlaCar est, à cet égard, parlant. C'est donc à l'État que revient le soin de se poser en « gardien des communs » dont la fonction doit être de faciliter leur émergence et leur pérennité dans la société civile.

Un bon exemple de « communs » est la plate-forme DNDI (Drugs for Neglected Diseases Initiative) à Genève qui regroupe les grandes entreprises pharmaceutiques, les États et les ONG humanitaires et dont le but est de distribuer dans les pays du Sud, à des prix abordables des thérapies contre les maladies négligées par le secteur privé.

D'ordinaire en compétition, les trois secteurs, autour de la table, discutent démocratiquement des grands problèmes qui pourraient être traités sous forme de « communs globaux » : la santé, la faune halieutique, le climat, la biodiversité, les cultures, ...

Inventer de nouvelles institutions comme celle-là est une tâche colossale qui nécessite, selon Gaël Giraud, des ressources spirituelles et le christianisme peut être l'une de ces ressources, parmi d'autres, à condition de renouer avec sa plus ancienne tradition : la « christologie du retrait ».



Roger LAURENT

Avec l'aide de l'entretien accordé par Gaël Giraud à l'hebdomadaire L'Obs (06 10 2022), entretien signé Eric Aeschmann et Pascal Riché.

Gaël GIRAUD

**Composer un monde en commun.
Une théologie politique de l'anthropocène.**

Seuil

REJOIGNEZ LA COOPÉRATIVE POUR PROPOSER DES SERVICES À LA PERSONNE

ECF SERVICES, UN OUTIL INNOVANT
POUR LES EXPERTS-COMPTABLES, À
TARIF RÉDUIT POUR NOS ADHÉRENTS

POUR LE CABINET

- Pouvoir proposer des services à la personne
- sans avoir à créer de structure dédiée
- Utiliser la gestion de l'ordre de mission proposée par une plateforme moderne

POUR LE CLIENT

- Bénéficier du crédit d'impôt service à la personne
- Profiter du taux de TVA réduit
- Mobiliser deux dispositifs fiscaux : pour les particuliers ET pour les professionnels

MISSIONS POSSIBLES

- déclaration de revenu,
- déclaration IFI,
- reconstitution de retraite,
- succession,
- gestion patrimoniale,
- contrôle de la taxe foncière

COMMENT ÇA MARCHE ?

- Le cabinet propose une prestation et en détermine un prix
- Le client signe l'ordre de mission et paie la prestation via la plateforme.
- La plateforme règle le cabinet.
- La plateforme produit une facture acquittée et une attestation fiscale annuelle pour le client.

ECF Services intervient en marque blanche. Le cabinet conserve une relation directe avec son client via la plateforme.

Pour la rejoindre, contactez-nous sur : ecfservices@e-c-f.fr

Avec ECF SERVICES, accédez simplement au marché du service à la personne !

Le coût de la prestation administrative est le suivant :

- 1 souscription unique de 200 € à ECF Services
- 1 souscription unique de 10 € à la plateforme
- 1 cotisation annuelle de : 60 € HT pour un cabinet adhérent d'ECF
- 190 € HT pour les non adhérents au syndicat (contre 390 € /an au prix public sans passer par ECF SERVICES)
- 1 commission de 10 % du montant TTC des prestations facturées au particulier (soit 11 % du montant HT intégralement financé par le différentiel de TVA)





NOS DEMEURES SONT RARES... PAS LES AMOUREUX DU PATRIMOINE

Histoire & Patrimoine vous invite à découvrir
son offre exclusive de programmes inscrits et classés,
situés **au cœur des plus belles villes et des plus grandes métropoles de France,**
pour un **investissement et une stratégie fiscale sur-mesure.**

MONUMENT HISTORIQUE • LOI MALRAUX • DÉFICIT FONCIER

Pour toute demande d'information :
Céline SIMONIN : contact@hpre.fr • 06 85 54 42 53

Pour en savoir plus sur nos Demeures :
histoire-patrimoine.fr

Histoire & Patrimoine, 87 rue de Richelieu 75002 Paris SAS au capital de 769 800 €
RCS Paris B 480 309 731 – SIRET 48030973100044

Château de
Grandchamp,
Le Pecq (78)

UNE MARQUE ALTAREA

