

Votre partenaire au quotidien

Août 2019  
N° 7

**Souriez  
c'est la  
Rentrée !**

# SOMMAIRE

---

## **SOCIAL**

Réforme des retraites	3-6
Les mesures de la loi Santé qui intéressent les employeurs et les salariés	6-7
Réforme des plans d'épargne retraite : le décret est au Journal Officiel	7-9

## **VIE DES AFFAIRES**

Inscription au registre légal : attention aux arnaques	10
Des transmissions de fonds de commerce plus aisées	10-11
ACRE : comment cela fonctionne ?	11-12

<b>AGENDA SEPTEMBRE 2019 ET INDICES</b>	<b>13-14</b>
---	--------------

## Réforme des retraites

### Les propositions du rapport « Delevoye » pour bâtir un système universel

Après plusieurs mois de concertation avec les partenaires sociaux et de consultation des citoyens, le Haut-Commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a remis au gouvernement, le 18 juillet 2019, ses préconisations pour construire un « système universel de retraite ». Parmi celles-ci, l'instauration d'un âge pivot de départ à la retraite avec une pension complète, fixé à 64 ans pour la génération 1963. Sur la base de son rapport, Jean-Paul Delevoye et la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, vont maintenant recevoir les organisations syndicales et patronales en bilatérales. À l'issue de ces réunions, le Premier ministre rendra ses arbitrages et précisera le calendrier ainsi que la méthode de concertation et de préparation du projet de loi mettant en œuvre la réforme.

#### Un système commun à tous les Français

Le rapport « Delevoye » reprend le principe qu'avait formulé le gouvernement en octobre 2018 lorsqu'il avait présenté ses premières pistes de réforme : le système universel de retraite devrait remplacer les 42 régimes de retraite de base et complémentaires obligatoires existants (ce qui inclurait l'AGIRC-ARRCO).

Il concernerait tous les Français, quelle que soit leur activité professionnelle : salariés du privé ou du public, fonctionnaires, travailleurs indépendants et professions libérales, agriculteurs. Les régimes spéciaux seraient donc fermés.

Comme actuellement, il s'agirait d'un système par répartition, c'est-à-dire un système dans lequel ce sont les actifs qui financent par leurs cotisations les pensions des retraités.

#### Calcul des droits à retraite en points

Les droits à retraite seraient calculés en points : **1 € cotisé permettrait d'acquérir le même nombre de points**, quels que soient le statut professionnel et le moment où il a été cotisé.

Il est proposé que, **au démarrage** de la réforme, la **valeur d'acquisition d'un point** soit égale à **10 € cotisés**.

Quant à la **valeur de service du point**, qui servira à calculer la pension, elle pourrait être fixée à **0,55 €**, en l'état des hypothèses économiques actuelles. Elle ne pourra pas baisser dans le temps, affirme le rapport, et sa revalorisation tiendra compte de l'évolution des revenus moyens en France, plus favorable que l'inflation.

**Chaque point serait pris en compte et augmenterait le niveau de la future pension** de retraite, ce qui, selon le rapport, sera plus avantageux pour les petites rémunérations et les carrières heurtées (exemple : le cas d'un étudiant qui travaille 100 heures rémunérées au SMIC au cours d'une année. Dans le système actuel, cela ne lui permet pas de valider un trimestre puisqu'il faut, pour cela, avoir cotisé sur la base d'au moins 150 SMIC horaire. Dans le système universel, il acquerrait 25,4 points qui viendraient augmenter le montant de sa future retraite).

### Cotisations identiques pour tous

Pour les **salariés du privé**, les salariés des **régimes spéciaux** et les **fonctionnaires**, Jean-Paul Delevoye suggère de mettre en place un taux de cotisations global unique. Ce taux serait égal à **28,12 %** (taux proche de celui actuellement applicable aux salariés), et **réparti à 60 % / 40 %** entre les employeurs et les assurés.

En parallèle, toutes les primes des fonctionnaires et des régimes spéciaux entreraient dans l'assiette des cotisations retraite.

Le taux de 28,12 % se décomposerait en deux cotisations :

- une **cotisation plafonnée de 25,31 %** (11,25 % pour le salarié et 16,87 % pour l'employeur), applicable sur la rémunération allant jusqu'à 3 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 121572 € par an en 2019) ;
- une **cotisation déplafonnée de 2,81 %** (1,12 % pour le salarié et 1,69 % pour l'employeur), due sur la totalité des revenus : elle ne sera pas créatrice de droits, mais participera au financement des prestations de solidarité.

La **convergence** vers ce taux unique de 28,12 % se ferait progressivement **sur 15 ans maximum**.

S'agissant des **travailleurs indépendants**, afin de préserver l'équilibre économique de leur activité, le rapport préconise la mise en place d'un **barème de cotisations dégressif** :

- 28,12 % jusqu'à un revenu égal au plafond de la sécurité sociale (soit 40 524 € en 2019), puis
- 12,94 % pour des revenus compris entre 1 et 3 plafonds de la sécurité sociale (soit, en 2019, entre 40 524 € et 121 572 €).

Les taux de 28,12 % et de 12,94 % incluraient aussi la cotisation déplafonnée de 2,81 %, due sur la totalité des revenus.

### Un « âge d'équilibre » pour inciter à travailler plus longtemps

L'**âge légal de départ à la retraite**, à partir duquel on peut liquider ses droits à pension de vieillesse, **resterait fixé à 62 ans**.

Toutefois, afin de garantir l'équilibre financier du système de retraite, le système universel devrait inciter au prolongement de l'activité.

Pour cela, un **dispositif de « taux plein », assorti** comme aujourd'hui **d'une décote et d'une surcote**, serait conservé.

Mais, dans le futur système, **pour une même génération, l'âge du taux plein serait le même pour tous**, contrairement à aujourd'hui où il est compris entre 62 et 67 ans en fonction de la durée travaillée.

Pour la **génération 1963** (la première concernée par la réforme), cet « âge d'équilibre » du système, qui permettrait d'obtenir une pension complète, serait fixé à **64 ans**. Il serait appelé ensuite à évoluer selon l'évolution de l'espérance de vie, et pourrait donc augmenter.

En pratique, la situation d'un assuré dépendra de sa date de départ à la retraite par rapport à l'âge d'équilibre :

- s'il part après cet âge pivot, il bénéficiera d'une surcote ;
- s'il part avant, il subira une décote.

Mais, contrairement au système actuel, il ne verra plus sa pension proratisée du fait d'une durée d'assurance incomplète, ce critère n'entrant plus compte pour le calcul de la retraite.

#### Autres propositions signalées

Parmi les autres recommandations du rapport « Delevoye », nous retiendrons les suivantes :

- les périodes de chômage indemnisé, de maternité, d'invalidité et de maladie donneraient droit à des points de solidarité ayant la même valeur que ceux attribués au titre de l'activité et systématiquement pris en compte pour calculer la retraite ;
- le système universel garantirait un minimum de pension de retraite égal à 85 % du SMIC net ;
- une majoration des points de 5 % serait attribuée pour chaque enfant, dès le premier, et partageable entre les parents ;
- les départs anticipés à 60 ans seraient toujours garantis pour les carrières longues et la pénibilité serait prise en compte avec la possibilité de partir à la retraite avant 62 ans ;
- dans le cadre du cumul emploi-retraite, les retraités pourraient reprendre une activité sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein et se constituer de nouveaux droits à retraite sur la base de cette activité.

## Entrée en vigueur du nouveau système

Selon le rapport, le système de retraite universel pourrait s'appliquer au plus tôt aux **personnes nées à compter de 1963**, dont l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) sera atteint à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

L'acquisition de points sur la base des règles du nouveau système ne s'appliquerait que pour les droits constitués au titre des périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Les droits acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2025 seraient garantis à 100 %, et transformés en points à l'euro près.

*Rapport « Pour un système universel de retraite » et dossier de presse « Un système universel de retraite, plus simple, plus juste, pour tous » <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/un-systeme-universel-de-retraite-plus-simple-plus-juste-pour-tous>*

# Loi Santé

## Les mesures de la loi Santé qui intéressent les employeurs et les salariés

La loi 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé vise notamment à faire émerger un système de santé mieux organisé dans les territoires. Elle contient quelques dispositions qui concernent les employeurs et les salariés.

### Dématérialisation des arrêts de travail

Les arrêts de travail seront prescrits, sauf exception, de manière dématérialisée par l'intermédiaire d'un service mis à la disposition des professionnels de santé par les organismes d'assurance maladie.

Ce sont les conventions nationales conclues entre les organismes de sécurité sociale et les médecins qui fixeront le calendrier d'entrée en vigueur de cette dématérialisation selon les médecins prescripteurs, et au plus tard le 31 décembre 2021. Si cela n'est pas fait d'ici le 26 janvier 2020, un arrêté fixera cette date.

Ces conventions définiront aussi les situations dans lesquelles la dématérialisation des arrêts de travail ne pourra pas s'appliquer.

### ➤ Intégration du dossier médical en santé au travail dans le dossier médical partagé

Le dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

La loi Santé l'intègre au dossier médical partagé, lequel est un « carnet de santé numérique » qui conserve les informations de santé des assurés sociaux qui ont créé leur DMP ([www.dmp.fr](http://www.dmp.fr)).

La loi Santé prévoit aussi que le dossier médical en santé au travail soit accessible aux professionnels de santé, sauf opposition du salarié. Auparavant, ce dossier ne pouvait être communiqué qu'à la demande du salarié et au médecin de son choix. Ces nouveautés entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### ➤ Gratuité des expertises ordonnées dans le cadre du contentieux technique de la sécurité sociale

La loi Santé élargit la prise en charge par la CNAM des frais résultant des consultations et expertises ordonnées par le TGI à tous les litiges du contentieux technique. En sont exclus les litiges relatifs aux décisions des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et des caisses de mutualité sociale agricole concernant, en matière d'accidents du travail agricoles et non agricoles, la fixation du taux de cotisation, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires et, pour les accidents du travail, la détermination de la contribution de la CPAM.

Loi 2019-774 du 24 juillet 2019, JO du 26

## Plans d'épargne retraite

### Réforme des plans d'épargne retraite : le décret est au Journal Officiel

Une ordonnance du 24 juillet 2019 a posé les bases des nouveaux plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE). Un décret du 30 juillet 2019 complète la création de ces nouveaux produits d'épargne retraite et fixe leur entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## Entrée en vigueur des plans d'épargne retraite d'entreprise

L'ordonnance a prévu que le PERE puisse prendre l'une des deux formes suivantes :

- le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC), qui pourra prévoir une adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de leur part ;
- le plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO), qui pourra concerner tous les salariés ou une ou plusieurs catégories d'entre eux.

Le PEREC a vocation à se substituer au plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Le PERO remplacera les contrats « art. 83 ».

Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## Alimentation du PERE

La loi PACTE avait prévu que les PERE puissent être alimentés par les sommes issues de la participation ou de l'intéressement, par des versements volontaires du titulaire du plan, par les abondements de l'employeur, par les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET, par des sommes correspondant à des jours de repos non pris.

Les PERO peuvent aussi être alimentés par des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur.

Le décret précise que les jours de congés que le salarié investit dans PERE le sont en fonction de la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les règles légales de valorisation des congés payés (règle du double calcul).

Concernant les sommes correspondant à des jours de repos non pris que le salarié place dans le PERE (10 jours maximum par an) en l'absence de CET, le décret pose une limite pour les jours de congés payés. Ainsi, sur les 30 jours ouvrables de congés, seuls les 6 jours ouvrables de la « 5<sup>e</sup> semaine » peuvent être épargnés dans le PERE. C'est l'exacte réplique des règles légales relatives au placement de jours de repos et congés payés non pris dans le CET.

## Plafonds de versement

L'abondement versé par une ou plusieurs entreprises dans un PERE pour un salarié est limité pour une année à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale. De plus, ce montant ne peut pas excéder le triple de la contribution (sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de versements volontaires de l'intéressé) du bénéficiaire du plan.

Par ailleurs, le décret indique que le versement initial et le versement périodique d'une entreprise dans le PEREC bénéficient à l'ensemble des titulaires qui remplissent les éventuelles conditions d'ancienneté prévues par le règlement du plan.



Le montant total annuel de ces deux versements est limité à 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces versements sont d'ailleurs pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

### Information des salariés

Lorsque le règlement du PEREC prévoit l'adhésion par défaut des salariés, l'entreprise est tenue d'en informer chaque salarié suivant les modalités prévues par le règlement du plan. Cette information sera par la suite donnée à chaque nouveau salarié.

Le salarié peut être informé par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de cette communication pour renoncer de manière expresse à cette adhésion.

### Mesures diverses

Le décret aborde aussi :

- le sort des PERE lorsque la situation juridique de l'entreprise l'ayant mis en place est modifiée (ex. : fusion, cession) ;
- les frais mis à la charge de l'employeur pour le PEREC.

Décret 2019-807 du 30 juillet 2019, art.1 et art. 9, JO du 1er août

## Formalités légales

### Inscription au registre légal : attention aux arnaques

Nous vous mettons en garde contre les arnaques au registre légal. De nombreuses sociétés sollicitent les chefs d'entreprises, soit dans le cadre de leur immatriculation, soit en cas d'ouverture d'une procédure collective.

Ces sociétés alimentent la confusion dans leur dénomination et la présentation des courriers, semblables à ceux provenant du Tribunal de commerce ou d'un registre légal (Par exemple : le paiement d'une redevance peut être réclamé pour une inscription sur « annuairepro », « APE – Affichage obligatoire », « Identification-légale », ... présenté comme officiel et obligatoire).

**Au moindre doute, n'hésitez pas à nous contacter. Soyez très vigilant !**

## Fonds de commerce

### Des transmissions de fonds de commerce plus aisées

La loi 2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés apporte deux simplifications en matière de fonds de commerce :

- l'acte de vente d'un fonds de commerce n'est plus assorti de mentions obligatoires ;
- la mise en location gérance du fonds n'est plus conditionnée à un délai minimum d'exploitation du fonds.

### Fin des mentions obligatoires dans l'acte de cession d'un fonds de commerce

Jusqu'à l'intervention de la loi du 19 juillet 2019, tout acte de cession ou d'apport en société d'un fonds de commerce était tenu d'énoncer certaines informations telles que le nom du précédent vendeur ainsi que son prix d'acquisition, l'état des privilèges et nantissements, le chiffre d'affaires réalisé durant les 3 exercices comptables précédant celui de la cession, les résultats d'exploitation réalisés pendant le même temps et, s'il y a lieu, les informations relatives au bail. L'omission de ces énonciations pouvait, à la demande de l'acquéreur, entraîner la nullité de l'acte de vente ou d'apport.

La loi du 19 juillet 2019 a supprimé l'ensemble des dispositions de l'article L. 141-1 du Code de commerce. Ainsi, depuis le 21 juillet 2019, l'acte de cession ou d'apport en société d'un fonds de commerce n'est plus assorti d'aucune mention obligatoire spécifique.

### Mise en location gérance du fonds sans délai

Jusqu'alors, le propriétaire d'un fonds de commerce qui souhaitait le mettre en location gérance ne pouvait le faire qu'à la condition de l'avoir exploité pendant au moins 2 ans. Cependant, le propriétaire du fonds avait la possibilité de demander au Président du Tribunal de Grande Instance de réduire, voire de supprimer, ce délai minimal d'exploitation de l'activité. Par ailleurs, certains loueurs bénéficiaient d'une dispense légale.

Afin de faciliter ce type d'opération, le propriétaire d'un fonds de commerce peut, depuis le 21 juillet 2019, le donner en location gérance quelle que soit la durée pendant laquelle il a exploité le fonds.

Loi 2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés, art. 1 et 2

## ACRE : Comment cela fonctionne ?

### Qu'est-ce que l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE ex. ACCRE) ?

L'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE) est une **exonération partielle ou totale des charges sociales pendant un an.**

### Conditions pour être éligible à l'ACRE liées à la situation du candidat

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**, l'ACCRE (aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise) est devenue l'**ACRE** (aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise) et est étendue à tous les créateurs et repreneurs d'entreprise.

Il ne faut cependant pas avoir bénéficié de l'ACCRE durant les 3 ans précédant la demande.

### Quel est le montant de l'exonération ?

Les cotisations sociales exonérées sont les cotisations patronales et salariales correspondant à l'assurance maladie, maternité, retraite de base, invalidité décès, aux prestations familiales.

Les cotisations non concernées par l'ACRE sont les cotisations relatives à la contribution sociale généralisée (CSG), au risque accident du travail, à la retraite complémentaire obligatoire, à la formation professionnelle.

L'exonération est :

- **totale** pour un revenu professionnel inférieur à 30 393 €,
  - **dégressive** pour un revenu professionnel compris entre 30 393 € et 40 524 €.
- Si le revenu supérieur à 40 524 €, il n'y a pas d'exonération.

Pour les micro-entreprises, il est possible de bénéficier d'une prolongation des exonérations pendant 24 mois, sous conditions.

### Conditions pour être éligible à l'ACRE liées à l'entreprise créée

En reprenant ou créant une entreprise, le bénéficiaire doit respecter les conditions suivantes :

- L'entreprise doit être une entreprise individuelle ou une société ;
- Le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise :
  - soit en détenant plus de 50 % du capital,
  - soit en étant le dirigeant de la société et en détenant au minimum 1/3 du capital, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas plus de la moitié du capital.

Plusieurs personnes peuvent demander séparément l'ACRE pour un seul et même projet de reprise ou création d'entreprise à condition :

- qu'elles détiennent collectivement plus de 50 % du capital,
- qu'une ou plusieurs d'entre elles ait la qualité de dirigeant,
- et que chaque demandeur détienne au moins 1/10<sup>e</sup> de la fraction du capital détenue par la personne qui possède la plus grande part de capital.

### Quelles sont les démarches à suivre pour bénéficier de l'ACRE ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il n'y a pas de démarches à effectuer pour obtenir l'ACRE. Elle est attribuée automatiquement par l'URSSAF à tout créateur ou repreneur qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus. Il n'y a pas de dossier spécifique à constituer.

Source Bercy Infos, le 08/01/2019



# Septembre 2019

## FISCAL



### Entreprises soumises à la TVA :

- déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en août 2019



### Toute personne ayant payé des dividendes en août 2019 :

- déclaration (2777) en mode EDI ou EFI au service des impôts des entreprises

### Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 31/05/2019
  - solde de liquidation
- pour les entreprises soumises à l'IS
  - acompte IS

### CVAE :

- pour les redevables de la CVAE
  - télépaiement d'un acompte égal à 50 % de la CVAE

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois d'août 2019

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

## Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>1<sup>er</sup> trimestre</b>	1646	1648	1632	1615	1650	1671	<b>1728</b>
2 <sup>ème</sup> trimestre	1637	1621	1614	1622	1664	1699	
3 <sup>ème</sup> trimestre	1612	1627	1608	1643	1670	1733	
4 <sup>ème</sup> trimestre	1615	1625	1629	1645	1667	1703	

INSEE, 21 juin 2019

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	3 <sup>ème</sup> trimestre 2018	4 <sup>ème</sup> trimestre 2018	1 <sup>er</sup> trimestre 2019	2 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Baux d'habitation (IRL)	128,45	129,03	129,38	<b>129,72</b>
Baux commerciaux (ILC)	113,45	114,06	<b>114,64</b>	
Baux professionnels (ILAT)	112,74	113,30	<b>113,88</b>	

INSEE, 21 juin 2019 et 11 juillet 2019