

OUVERTURE

REGARDS SUR L'ACTUALITÉ DE LA PROFESSION COMPTABLE

N°115 /// MAI 2022



CONGRÈS NATIONAL ECF BIARRITZ 2022

20 ET 21 JUIN

21 Trajectoire de la profession : sommes-nous en décrochage ?

29 Discours de Jean-Luc FLABEAU

50 Les indemnités de fin de carrière : ce n'est pas significatif... ! Mais c'est combien ?



L'INNOVATION, AU CŒUR DE NOS MISSIONS

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



La solution de référence pour le calcul
des engagements sociaux



L'établissement automatisé du bulletin
de santé des entreprises



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

CONGRÈS NATIONAL ECF BIARRITZ 2022

20 ET 21 JUIN



ÉDITO

C'est avec une grande émotion que j'écris ces quelques lignes pour cette fabuleuse revue que je continuerai évidemment à porter dans mon cœur.

Émotion tout d'abord parce que c'est évidemment le dernier édit d'une longue série ou la rédaction d'un livre dans lequel il ne manquerait que les mots « à suivre » !

Émotion ensuite car on évoque le congrès de Biarritz de 2022 et je me souviens parfaitement d'avoir été le rapporteur de celui de 2007 consacré au même sujet de la gestion de patrimoine, matière où le syndicat a toujours été largement le précurseur.

Émotion enfin car à Biarritz précisément j'avais pour complice notre confrère Gérard RANCHON sur lequel hélas je ne peux plus compter.

J'espère encore une fois vous y voir très nombreux et n'oubliez surtout pas qu'en fin d'année le séminaire gestion de patrimoine, qui se déroulera au Vietnam, fera sans doute une grande place aux bouleversements ou aux changements qui devraient intervenir à la suite des élections législatives.

Quel beau métier que celui d'Expert-Comptable !



SERGE ANOUCHIAN

Bonne lecture !

SOMMAIRE

05 Éditorial du président

ACTUALITÉ SYNDICALE...

- 07 Nouveau bureau national
- 08 Le FIFPL à l'heure de France
Compétences
Catherine HANSER
- 11 Hommage à Raymond Bethoux

DU CÔTÉ DU CJEC / ANECS

- 12 Une belle reprise : c'est ainsi que nous pourrions décrire le 1^{er} semestre 2022 !
François MERLET
- 13 Plus que jamais à vos côtés dans l'obtention du diplôme
Jean-Pascal CHARPENTIER

FISCALITÉ

- 45 Le nouveau statut de l'entreprise individuelle
Michel DI MARTINO
- 49 L'aspect fiscal de l'option à l'IS
Serge ANOUCHIAN

COMPTABILITÉ - SOCIAL

- MY FIDES.FR
- 50 Les indemnités de fin de carrière : ce n'est pas significatif... !
Mais c'est combien ?
- 52 IFC : tout comprendre de la nouvelle méthode de l'ANC !
- 54 Dette actuarielle des IFC : zoom sur deux paramètres fondamentaux

- 56 Calcul des IFC :
bonnes pratiques,
trucs et astuces

SOCIAL

- 60 L'essentiel de l'actualité sociale
Mélanie PELLEN

A NE MANQUER SOUS AUCUN PRÉTEXTE

- 62 Séminaire management et stratégie sociale à Monaco du 18 au 21 juillet 2022

ET AUSSI ...

- 64 Un homme singulier,
un manager pluriel
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
Christophe SANS

Rédacteur en chef
Serge Anouchian

Secrétariat de rédaction
et coordinatrice
Béatrice Fracasso

Comité de rédaction
Gilles Bösiger
Vincent Ferrer

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

Gravure/impression
Imprimerie PEAU

Dépôt légal n° 3711 -
Mai 2022

Toutes reproductions des
textes et documents sont
interdites sauf accord de
l'éditeur.

Annonces :

- ▶ FIDEPROS p. 2
- ▶ ARAPL p. 4
- ▶ TIIME p. 6
- ▶ ECF FORMATIONS p. 10
- ▶ AESIO p. 14
- ▶ ECF SERVICES p. 44
- ▶ HISTOIRE ET PATRIMOINE p. 68



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

À votre Service...

Un premier éditorial est toujours un acte important. Je remercie les membres du bureau de la confiance qu'ils m'ont témoignée.

Mes premiers mots vont à mes amis Jean-Luc FLABEAU et Catherine HANSER avec qui nous avons bâti un trio de confiance et d'actions au service de vous tous. C'est dans l'esprit d'équipe que nous puisons l'énergie. Les effets d'une politique sont dans la durée, c'est pourquoi je poursuivrai le silo tracé par la présidence de Jean-Luc autour de 5 axes.

Tout d'abord l'axe « Innovation ». Nous devons être audacieux dans les mutations qui touchent nos professions d'expertise comptable et de commissariat aux comptes. L'extra financier doit être pris en compte par chacune et chacun d'entre nous. Nous allons déployer des offres pour vous permettre d'être des acteurs majeurs de la transition environnementale et sociétale. Mais l'innovation doit aussi être dans la relation que nous construisons avec nos clients. La digitalisation nous oblige à repenser nos propres modèles tout en préservant nos valeurs de Science, Conscience et Indépendance.

Le deuxième axe est l'identification du syndicat dans la fiscalité. Notre parcours professionnel fait que nous sommes reconnus comme des sachants en la matière. Nous devons conserver cet atout. C'est pourquoi nous déclinons régulièrement le « Café Fiscal » pour coller à l'actualité et vous faciliter l'exercice professionnel. Par ailleurs, nous devons être source de propositions. Là aussi, soyons audacieux...

Le troisième axe est le social qui a pris une part importante dans la vie des cabinets d'expertise comptable mais aussi dans l'exercice de l'audit légal. Nous allons poursuivre les actions déjà entreprises tant au niveau du « café social » que des outils pratiques. Nous devons aussi savoir faire des propositions auprès des pouvoirs publics et des acteurs sociaux. D'autre part, il est important en tant que syndicat représentatif de la branche d'expertise comptable de construire une feuille de route pour répondre à vos besoins.

L'un des besoins est le développement en compétences des professionnels et des collaborateurs. La Formation est donc le quatrième axe. Elle doit être perçue comme un investissement humain et non comme un coût. Les réformes de la formation professionnelle montrent que les fonds dédiés seront moins importants. Dès lors, les cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes doivent construire une stratégie interne dans la formation. ECF Formations est à votre service pour vous accompagner.

Accompagner aussi nos consœurs et confrères de l'ultra-marin est une exigence du syndicat. Nous avons décidé de dédier une commission spécifique pour travailler avec l'ensemble des professionnels des territoires ultramarins. C'est notre devoir de syndicat professionnel d'être à leur écoute, de les soutenir et d'être leur porte-parole de propositions.



CHRISTOPHE SANS

Président de la Fédération ECF

Twitter : @SANSChristophe1

Être à votre service a toujours été le fil conducteur d'ECF et, tout naturellement, le syndicat a répondu favorablement à l'idée de Jean SAPHORES de créer ECF SERVICES. Par son esprit de coopération et ses missions auprès des particuliers, ECF SERVICES symbolise le travail d'ECF. Nous devons aller plus loin dans les offres de services, notamment dans le développement de la facture électronique chez nos clients.

C'est différents axes doivent s'inscrire dans une direction : faciliter le travail quotidien des experts-comptables, des commissaires aux comptes et de leurs collaborateurs. Soyons imaginatifs, audacieux et innovants mais avec toujours le sens du pragmatisme et du concret. Vous pouvez compter sur l'ensemble des équipes régionales ECF et nos permanents.

Le terrain est essentiel ! Nos syndicats régionaux sont de belles rivières alimentant le fleuve de l'exercice libéral de nos métiers. Je vous invite à participer activement à leurs manifestations, à vous impliquer auprès d'eux car c'est ensemble que nous saurons faire face à toutes les mutations. Portons fièrement le militantisme syndical pour toujours innover au service des consœurs et confrères. Nous devons et seront toujours « FIER d'être Expert-comptable et Commissaire aux comptes ».

Je tiens à saluer l'action menée par le Conseil National des Experts-Comptables pour faire reconnaître l'expert-comptable comme acteur majeur de « l'économie du quotidien ». Cette confiance est une garantie pour le futur mais je ne peux pas nier les difficultés quotidiennes auxquelles nous devons faire face. A nous, élus dans les instances régionales et nationales, élus dans les syndicats régionaux de vous aider, de vous accompagner et de faciliter l'exercice libéral de nos métiers. Rejoignez-nous !

Rejoignez-nous au congrès National d'ECF à BIARRITZ du 20 au 21 juin 2022 autour du pilotage du patrimoine du dirigeant. Vous trouverez dans ce numéro toutes les raisons de participer à ce congrès, tant par la richesse des ateliers que par des soirées de convivialité.

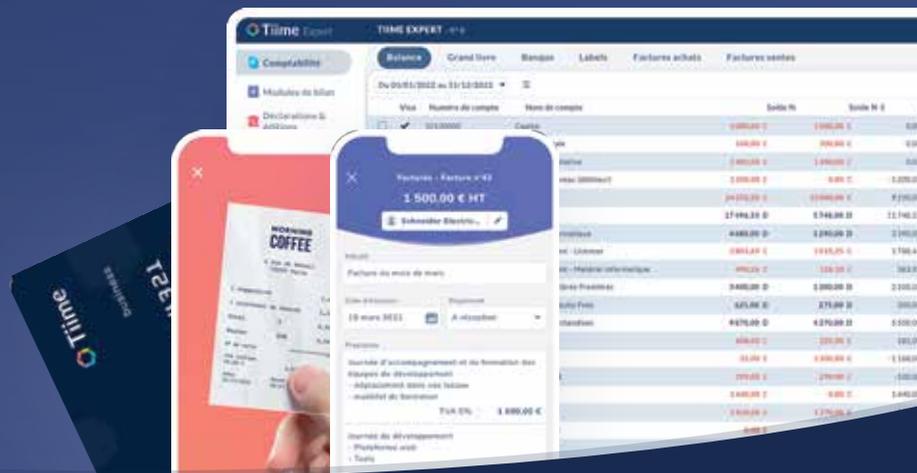
Enfin, je terminerai par un grand MERCI à toi Serge qui a tant œuvré pour le syndicat ECF. Tu as su anticiper les mutations et mis en face des réponses concrètes comme la création du CEP. Quelques lignes ne suffisent pas à honorer tout ton travail au service des consœurs, des confrères et d'ECF, le dernier étant celui de Rédacteur en Chef d'OUVERTURE. Tu as été un admirable chef d'orchestre d'une formidable équipe de rédaction. Dévoué et discret, tu as décidé de passer le relai après ce numéro. Un seul mot : Respect !



Dites-lui adieu !



Équipez votre cabinet
des applis dernier cri et
changez de dimension.



Nouveau bureau national



EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE



CHRISTOPHE SANS
Président



CHARLES BASSET
Vice-président



EMMANUEL LEJEUNE
Vice-président



PHILIPPE LARGER
Secrétaire général



MICHAËL FONTAINE
Trésorier

LES ASSESSEURS



SYLVAIN AIGLOZ



LAURENT BENOUDIZ



GILLES BÖSIGER



LIONEL CANESI



NICOLE CARRION



ARNAUD CAYZAC



ODILE DUBREUIL



NICOLAS FÉRAND



JEAN-LUC FLABEAU



ERIC JUSTAL



BORIS SAUVAGE



PIERRE-LUC SŒUR



HUBERT TONDEUR

Le FIFPL à l'heure de France Compétences

Le FIFPL est un fonds d'assurance formation agréé par Arrêté Ministériel du 17 mars 1993. Il a été créé à l'initiative de l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) et des organisations professionnelles adhérentes.

Les professionnels libéraux exerçant sous un régime indépendant, dont les experts-comptables et les commissaires aux comptes, dépendent du FIFPL, comme les autres professions libérales médicales, à l'exception des médecins (infirmiers, dentistes, vétérinaires, kinésithérapeutes, pharmaciens...), juridiques (avocats, huissiers...), cadres de vie (architectes, ingénieurs techniques...) et techniques (agents commerciaux, conseils en affaires et gestion, en informatique, traducteurs, graphologues, psychologues...).

Le FIFPL est administré par des représentants désignés par les organisations professionnelles. Ces représentants, constitués en Conseil de Gestion, fixent en début de chaque année les critères de prise en charge de leur profession.

Ces représentants siègent en cours d'année dans les sections (santé, cadre de vie, juridique et technique) et surveillent les demandes de prises en charge déposées par les professionnels pour pouvoir ajuster, si nécessaire en cours d'année, les critères de remboursement pour répondre à la demande globale.

Jusqu'en 2019

Le FIFPL recevait directement de l'URSSAF la collecte des contributions de formations professionnelles perçues sur les professionnels libéraux.

Depuis 2020

C'est France Compétences, nouvel acteur majeur dans le domaine de la formation, qui perçoit ces contributions de formation de l'URSSAF (104 € en 2021 par professionnel libéral) et qui reverse, au FIFPL, les sommes nécessaires à la prise en charge des demandes de remboursement des formations, présentées par les professionnels libéraux au FIFPL.

En 2021

Le reversement de France Compétences au FIFPL s'est élevé à 59,3 M€.

Pour rappel, la collecte du FIFPL en 2020 s'élevait à 72 M€. Pour 2021, le FIFPL a reçu 174 000 dossiers de demandes de remboursement de formations, émanant des professionnels libéraux (contre 177 500 en 2020).

Concernant particulièrement les experts-comptables et les commissaires aux comptes, les critères de remboursement des formations pour 2022 sont identiques à ceux de 2021 : chaque professionnel libéral peut présenter des demandes de prises en charge de formations à hauteur d'un montant maximum annuel de 750 €, limité à un plafond de 250 € par jour de formation.

En complément de cette prise en charge « journalière », les experts-comptables et les commissaires aux comptes peuvent soumettre une demande de remboursement pour une formation longue durée (formation universitaire...) si celle-ci est d'une durée minimum de 100 heures. La prise en charge est plafonnée à 70 % du coût réel de la formation, limitée à 2 500 € (une prise en charge tous les 3 ans au maximum).

Il est également possible de demander une prise en charge plafonnée à 200 € par jour, limitée à 2 jours par an, pour une participation à un jury d'examen ou un jury de VAE.

En 2021, les experts-comptables et les commissaires aux comptes ont présenté :

- ▶ 5 403 demandes de remboursement, à hauteur de 3,2 M€, remboursées par le FIFPL pour 1,5 M€ au titre des journées de formations,
- ▶ 74 demandes de remboursement pour 0,2 M€ au titre des formations longue durée,
- ▶ 41 demandes de remboursement pour la participation à un jury.



AU PLAN PRATIQUE

Pour obtenir une prise en charge, il suffit de se connecter sur le site :



D'accéder à son espace adhérent et de saisir une demande préalable de prise en charge. A l'issue de la formation, il convient de compléter son dossier en joignant une attestation de présence et de paiement de l'organisme de formation (certifié Qualiopi).

Les formations sont éligibles si elles ont une durée minimale de 6 heures pour une journée, ou 3 heures pour une demi-journée. Il est également possible de suivre une journée de formation en découpant 3 modules de 2 heures.

Les formations prises en charge sont dispensées en présentiel, mais aussi en classe virtuelle, webinar ou formation e-learning. Les organismes de formation doivent produire des justificatifs de présence, ou de temps de connexion, pour les participants.

Alors n'hésitez pas à déposer vos demandes de prise en charge en 2022 !

Depuis sa création, le FIFPL remplit sa mission et finance les formations des professionnels libéraux, en mutualisant entre eux leur collecte provenant des différentes professions libérales.

Depuis 2020, une partie de la collecte des professionnels libéraux est affectée par France Compétences au financement de leur Compte Personnel de Formation (CPF) (de l'ordre de 10 M€ en 2020).

Le fonctionnement actuel du CPF privilégie la prise en charge de certaines natures de formations : les formations certifiantes et qualifiantes, le permis de conduire, les certifications professionnelles en langues, les formations dispensées pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises et les bilans de compétences.

Pour les professionnels libéraux, déjà titulaires de diplômes validant leurs compétences professionnelles, les formations disponibles financées par le CPF ne sont pas adaptées à leur parcours professionnel.

Souhaitons que ce nouvel outil de financement puisse évoluer et mieux répondre aux spécificités des professions libérales.

Chères consœurs, chers confrères, vous pouvez compter sur la mobilisation de tous les représentants des organisations professionnelles siégeant au FIFPL, pour pérenniser l'action du FIFPL au bénéfice de la collectivité des professionnels libéraux.



CATHERINE HANSER

Trésorière du FIF PL
Expert-comptable - commissaire aux comptes



**CENTRE DE FORMATION DES CABINETS LIBÉRAUX
ET INDÉPENDANTS D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE CAC**



**L'EXCELLENCE DE LA FORMATION
AU SERVICE DE LA PROFESSION !**

ECF-FORMATIONS.FR



Hommage à Raymond Bethoux



Raymond Bethoux, Chevalier de la Légion d'Honneur, ancien expert-comptable, ancien commissaire aux comptes, fondateur du cabinet BBA en 1978 et du mensuel « La Profession Comptable » en 1984, est décédé le 15 mars 2022 dans sa 87^{ème} année. La rédaction de la « Profession Comptable » rend hommage à cette figure de la profession et retrace les temps forts de son parcours.



« Raymond Bethoux a fait partie des quelques artisans qui ont façonné les métiers de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes en France et au plan international depuis les années 70, s'appuyant sur une rigueur, une éthique et une technicité reconnues par ses pairs et dont l'héritage fait aujourd'hui référence. »

C'est avec ces mots que Pierre-éric Bethoux évoque le parcours de son père Raymond Bethoux, décédé le 15 mars 2022 à Lyon.

Une carrière démarrée en 1955 et de brillantes études

Raymond Bethoux a commencé sa carrière en 1955 comme expert-comptable stagiaire, puis collaborateur à la Société d'expertise comptable Fiduciaire de France (devenue KPMG) à Grenoble.

En 1959, il décroche son Certificat d'aptitude à l'administration des entreprises (major de promotion) et une licence en droit (mention très bien, option sciences économiques). En 1967, il est ensuite diplômé d'études supérieures de sciences économiques et il obtient en 1974 son diplôme d'expert-comptable.

Vice-président de l'ANECs

En 1956, Raymond Bethoux est élu président de la section Dauphiné-Savoie de l'ANECs (Association nationale des experts-comptables stagiaires), puis vice-président de l'ANECs au plan national de 1959 à 1962. Durant cette période, il a également été enseignant vacataire à l'Institut d'études commerciales de l'Université de Grenoble et assistant auprès de la Faculté de droit de l'Université de Grenoble.

Raymond Bethoux marque une pause dans sa carrière et rejoint en 1962 le peloton préparatoire aux EOR au 6^{ème} BCA à Grenoble et au 7^{ème} BCA à Bourg-Saint-Maurice, puis s'engage comme sous-lieutenant au 6^{ème} Bataillon de chasseurs alpins à Grenoble (après EOR à Montpellier) en 1963.

Secrétaire général puis président d'ATH, fondateur de BBA

En 1970, Raymond Bethoux devient secrétaire général puis président d'ATH (Association Technique d'Harmonisation, auparavant HELIOS) qui est le centre de recherche et de développement des principaux cabinets de commissariat aux comptes et d'expertise comptable de l'époque.

Il fonde BBA (Bethoux Burner et Associés) en 1978, cabinet de commissariat aux comptes, d'expertise comptable et de conseil qui accompagne les cabinets d'audit et d'expertise comptable. Il crée le mensuel « La Profession Comptable » en 1984.

En 1988, il mène des travaux sur les normes comptables internationales en étant membre du « board » de l'IASB et président du l'IASC Steering Committee sur « Accounting for taxes on income ».

Vice-président de Fiducial et professeur des universités

De 1990 à 1997, Raymond Bethoux occupe ensuite la fonction de vice-président de Fiducial, firme pluridisciplinaire française. De 1997 à 2002, il revient à l'enseignement et occupe un poste de professeur des universités associé au CNAM INTEC.

À partir de 2002, Raymond Bethoux a également assuré des missions de conseil en stratégie au sein du cabinet BCS qu'il a créé. Il a aussi été membre de la délégation française à la Conférence interministérielle de l'OCDE à Istanbul en 2004.

Raymond Bethoux a par ailleurs travaillé sur de nombreuses publications tout au long de sa carrière, comme L'Empire des chiffres (Editions Fayard) en 1985 ou encore L'Observatoire de l'entrepreneuriat féminin 2004, 2005 et 2006 (Fiducial édition).



Une belle reprise : c'est ainsi que nous pourrions décrire le 1^{er} semestre 2022 !

Dès le mois de février notre séminaire accueil et formation (SAFE) a réuni près d'une centaine de participants jeunes professionnels de l'expertise comptable. Cet événement annuel commun entre l'ANECS et le CJEC est le point de départ de chaque nouvelle mandature dans nos régions permettant ainsi aux nouveaux responsables régionaux de se former à l'animation de leurs sections respectives.



Nous faisons un point d'honneur lors de cette formation à sensibiliser nos élus régionaux à l'impérieuse nécessité de travailler en liens permanents avec les instances régionales (CROEC et CRCC) ainsi que nos syndicats professionnels (ECF et IFEC).

Ce SAFE s'est poursuivi par notre Conseil National qui s'est, pour la 2^{ème} année consécutive, tenu en commun avec l'ANECS à Rouen, comme nous l'avions initié avec Adrien DECOSTER, ancien Président de l'ANECS.

A la veille de la tant redoutée période fiscale, nos élus ont pu profiter de deux journées de travail, d'échanges et de partage avec nos partenaires.

Ce Conseil National a notamment été l'occasion pour le Bureau National du CJEC de présenter son nouveau Délégué Général : Shervin JANANI. Dans une phase de démultiplication des projets mais également la volonté permanente du Bureau National de rapprocher le CJEC de ses adhérents, il nous est apparu indispensable pour le club d'étoffer son équipe avec l'embauche d'un délégué général permettant la poursuite et la mise en œuvre de ses projets présents et futurs.

Ainsi, les membres du Bureau du CJEC ont pu, depuis le mois de mars, intensifier les rencontres au niveau national en participant à la cérémonie des diplômés du CAFAC, au Challenge Neige ou encore grâce aux traditionnelles rencontres bilatérales avec le président de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Yannick OLLIVIER et le président du Conseil national de l'Ordre des experts-comptables, Lionel CANESI.



FRANÇOIS MERLET

Président du CJEC
Expert-Comptable - Commissaire aux Comptes

Le CJEC se tourne désormais vers l'été avec, tout au long des mois de juin et juillet, le DEC'Install !

Le principe de ces réunions en région est simple : des retours d'expérience de jeunes diplômés sur les épreuves du DEC : leur parcours jusqu'à l'obtention du diplôme, leur préparation aux épreuves, leurs difficultés, leurs réussites mais également les différentes formes d'exercice libéral : création ex nihilo, association, rachat de cabinet/clientèle.

Ces témoignages sont généralement complétés par les interventions de nos instances régionales, Conseil régional de l'Ordre et Compagnie régionale afin d'apporter un complément d'informations sur les modalités du diplôme et les inscriptions.

Cette année, le DEC'Install se fait en partenariat avec : Gan Assurances, Cegid, LCL, Amarris Contact - La Franchise, Tiime et Éditions Francis Lefebvre.



Pour en savoir plus et retrouver le DEC'Install
dans votre région, nous vous invitons
à scanner le QR code ci-contre :



Au plaisir de vous y retrouver et vous souhaitant un très bel été !

Plus que jamais à vos côtés dans l'obtention du diplôme

Chers lecteurs,

Lorsque nous avons accueilli 2022, nous étions tous enthousiastes à l'idée de voir évoluer la dénomination d'expert-comptable stagiaire. Aujourd'hui, c'est chose faite puisque ce nom change pour devenir « expert-comptable mémorialiste », conformément à ce qu'ont proposé une majorité de répondants à la consultation nationale. Ce terme permet de valoriser l'ensemble des travaux réalisés en cabinet qui, dès le début du stage, constituent la substance qui permettra au mémorialiste de produire son mémoire final, pièce maîtresse dans l'obtention du diplôme et apport pour la profession.

En avril, j'ai eu le plaisir de rencontrer Lionel CANESI, président du Conseil national de l'Ordre des experts-comptables, et Yannick OLLIVIER, président de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, afin de les remercier de leur confiance, de leur attachement et de leur soutien à notre association. Ces échanges ont permis de présenter notre projet de mandature, autour de la réussite et du succès des adhérents, de l'accompagnement de nos sections régionales et de la professionnalisation de l'ANECS.

La richesse de nos interactions a mis en exergue les convergences de nos projets pour apporter services et réussite dans la profession. A ce titre, je retiens deux actions. La première sera la mise en place d'un webinaire national avec Martial CHADEFaux, président du jury du DEC, pour répondre à l'ensemble de vos interrogations sur les épreuves du DEC et la production du mémoire, du choix du sujet à sa rédaction. La seconde se décline sur deux niveaux, l'accessibilité tout au long de l'année à des formations sur les thématiques de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) avec CNCC Formation, et sur l'accès à la profession de commissaire aux comptes via le plan « Jeunes diplômés » de la CNCC.

Nos missions de représentation et d'information nous ont également permis pendant cette période fiscale dense d'être sollicités sur divers sujets liés à l'attractivité de la profession, aux enjeux d'accompagnement et de RSE des clients, au numérique ou encore à l'évolution des métiers d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Et les constats et messages sont clairs, nos métiers font face à des opportunités : s'adapter aux besoins de leurs clients, travailler avec les bons outils, automatiser les process et bien sûr donner au développement durable une place prépondérante dans l'évolution des cabinets.

Enfin, pendant cette période chargée pour nos cabinets, vos sections régionales sont à pied d'œuvre pour organiser le traditionnel DEC'Install : notre événement phare, en commun avec le CJEC, pour préparer votre diplôme et votre installation future. L'objectif de cette action, qui réunit anciens diplômés, instances régionales et partenaires ANECS et CJEC, est de répondre à vos interrogations et de vous fournir, via l'expérience de vos pairs, des réponses aux problématiques que vous posez l'obtention du diplôme et l'installation.



Retrouvez la date et le lieu du DEC'Install organisé par votre section régionale en consultant le site de l'ANECS grâce au QR code ci-après :



Comme vous le voyez, notre profession évolue rapidement mais le cœur de nos problématiques reste le même : l'obtention du diplôme. Et, pour cela, vous pourrez toujours compter sur les apports de l'ANECS !

A bientôt dans vos sections régionales.



JEAN-PASCAL CHARPENTIER
Président de l'ANECS

PATRIMOINE DU DIRIGEANT, MAIS DE QUELS PATRIMOINES PARLONS-NOUS EXACTEMENT ?



« Trajectoire patrimoniale du dirigeant : il faut un pilote dans l'avion ».

Voici le thème retenu pour votre **#CongresECF2022**.

Mais si nous parlons de patrimoines... n'y en a-t-il pas un plus précieux et dont nous sommes tous dépositaires et responsables ? AÉSIO mutuelle est fière d'être partenaire cette année encore de votre profession, toujours plus engagée pour vous accompagner ainsi que vos collaborateurs et vos clients.

AÉSIO MUTUELLE, LE PARTENAIRE ENGAGÉ QUI CHALLENGE VOTRE PROFESSION !

Nous serons présents tout au long du congrès pour vous proposer un **accompagnement et des solutions sur mesure. Pour engager vos clients** sur la voix de la rationalisation et de la simplification de ses procédures de gestion, d'animation des équipes. AÉSIO mutuelle avec son réseau de près de 300 agences, de plus de 350 commerciaux sur l'ensemble du territoire, met à **la disposition des experts-comptables des dispositifs de protection sociale performants et packagés.**

Vous concernant : L'offre AÉSIO Santé Pro a obtenu le label Excellence. Ce label qui récompense les meilleurs contrats du marché, représente un gage de qualité et valorise notre complémentaire santé dédiée aux indépendants.



UNE ANIMATION QUI DÉCOIFFE ?

Retrouvez-nous sans tarder sur notre stand et vous y découvrirez une animation qui décoiffe ! Cherchez l'indice, regardez bien l'affiche et ne vous laissez pas déstabiliser.



LES CLÉS POUR UN FUTUR PARTAGÉ

Nous vous donnons rendez-vous aux deux ateliers que nous animerons, plus que jamais engagés et qui nous l'espérons, vous donneront les clés pour un futur partagé :

- **#5 Trajectoire patrimoniale, de quel patrimoine parle-t-on ? Un atelier décalé mais pas tant que ça...**
lundi 20/06 de 16h30 à 18h00
Animé par Muriel PAPIN, Déléguée Générale de No Plastic In My Sea et Emmanuel DEBRUERES, CEO de OXBOW.
- **#16 Trajectoire patrimoniale du dirigeant, quelles clés pour atteindre le Mach 2 ?**
mardi 21/06 de 16h00 à 17h30
Animé par Justino BERTOTTO, Directeur d'Agence Aquitaine Nord et Ile de la Réunion - UFF.



En attendant de nous retrouver, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse : expert-comptable@aesio.fr.

#CongresECF2022

aesio.fr

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy - 75008 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire. ©GettyImages. 22-205-055



Bienvenue
donc,

à Biarritz
et dans les Pyrénées-Atlantiques !

Ce département est né à la Révolution de la fusion de trois diocèses aux histoires bien différentes : celui de Lescar, antique cité romaine qui allait devenir le Béarn, celui du territoire d'Oléron pour la montagne et enfin celui de Bayonne pour le Pays Basque. Pourtant, l'étymologie est formelle, Basque et Gascon sont bien des évolutions du même mot.

Voilà donc un département divers, marqué par des différences linguistiques et culturelles, des villes et des campagnes, des pêcheurs et des bergers, avec une histoire religieuse mouvementée.

C'est pourquoi au-delà d'être un slogan, « **Ensemble, riches de nos différences** » est pour nous un art de vivre. Un art de vivre que nous déclinons aussi au sein de notre Fédération ECF.

Un Congrès ECF, c'est aussi un art de vivre, avec des moments d'échanges nourris par un programme que nos rapporteurs Gilles BÖSINGER et Gilles DAURIAC vous ont concocté. Autour d'ateliers et de conférences animés par des spécialistes reconnus, vous prendrez l'envol pour fixer la trajectoire patrimoniale du dirigeant.

Un congrès ECF, c'est également des moments conviviaux et festifs qui sont notre marque de fabrique. Notre commissaire générale, Méлина BOUYE-MALBEC, vous a tissé une trajectoire exceptionnelle à la découverte de l'authenticité Basque.

Un congrès ECF, ce sont enfin des instants de rencontres de professionnels entre eux et avec nos partenaires pour ouvrir de nouvelles trajectoires.

L'ensemble de l'équipe est prêt à vous accueillir pour prendre les commandes !

CHRISTOPHE SANS

Président de la Fédération ECF

SOMMAIRE

L'inspiration à Biarritz est un souffle créateur qui vient de l'Océan et porte jusqu'aux montagnes des Pyrénées
par Méлина BOUYE-MALBEC **p. 16**

Trajectoire patrimoniale du dirigeant : il faut un pilote dans l'avion !
par Gilles DAURIAC et Gilles BÖSINGER **p. 17**

Les ateliers **p. 18**

Trajectoire de la profession : sommes-nous en décrochage ?
par Gilles BÖSINGER **p. 21**

Les soirées / Journée détente / Programme accompagnants **p. 24**

L'inspiration à Biarritz est un souffle créateur qui vient de l'Océan et porte jusqu'aux montagnes des Pyrénées

Peut-être plus qu'ailleurs, la respiration marine de l'Atlantique est ici source d'inspiration.

« J'ai pour moi les vents,
les astres et la mer »

dit la devise de Biarritz

Cette ville balnéaire est simplement une destination privilégiée au service de notre prochain congrès. Et ce n'est pas seulement dû à notre climat maritime et nos paysages verdoyants toute l'année !

En effet, la culture basque très prononcée et l'accueil des Biarrots permettront la cohésion, les échanges et les belles rencontres.

Ensuite, le cadre magnifique de l'espace Bellevue offrira « une vue imprenable sur l'Océan, avec un effet garanti pour les congressistes ». Cet espace qui est devenu, au cours des vingt-cinq dernières années, l'un des principaux centres de congrès d'Europe, permettra d'allier l'utile à l'agréable avec un congrès autour de la trajectoire patrimoniale du dirigeant.



MÉLINA BOUYE-MALBEC
Commissaire générale

Enfin, les lieux majestueux et grandioses que nous avons privatisés permettront de passer des moments mémorables dans une ambiance détendue.

Biarritz cultive un art du bien-être autour de l'océan qui a su s'enrichir, au fil des siècles, des premiers bains de l'Impératrice Eugénie jusqu'aux nouvelles pratiques du sport-santé et, évidemment, du surf. Et l'on ne danse pas que sur les flots à Biarritz : sa riche vie artistique et culturelle saura vous séduire au-delà des atouts naturels de la cité balnéaire !

Les maîtres mots de ce congrès sont :

PARTAGE, RENCONTRE, RÊVE, AMBIANCE, CRÉATIVITÉ et EXPÉRIENCE... Nous tiendrons nos promesses !

En conclusion :

Quand on hésite entre deux plages,
l'une d'elle est toujours à Biarritz

Sacha GUITRY

Trajectoire patrimoniale du dirigeant : il faut un pilote dans l'avion !

Lors de son passage à Biarritz en 2007, le congrès ECF constitua cette ville « capitale de la gestion de patrimoine ». Cette édition demeure encore à ce jour un des plus grands succès du syndicat, aussi bien en nombre de participants qu'en héritage, avec notamment la création du Club Expert Patrimoine (CEP), association bien connue des amoureux de la matière patrimoniale.

Quinze ans plus tard, revenir aux sources à Biarritz avec un thème de congrès sur la gestion de patrimoine, bien qu'incontournable, peut sembler « réchauffé » au vu de l'engouement suscité par la matière ces dernières années. En effet, nous sommes tous abreuvés de formations sur le démembrement de propriété, le match « IR/IS », la détention du patrimoine immobilier professionnel, le pacte Dutreil, la holding patrimoniale ou encore l'optimisation de la rémunération du dirigeant.

Tous ces sujets, pour passionnants qu'ils soient sur le plan technique, n'ont d'utilité et de pertinence que s'ils s'inscrivent dans la mise en œuvre de stratégies adaptées à l'évolution du patrimoine du dirigeant et de sa situation. Alors que nous avons désormais une connaissance satisfaisante du fonctionnement de ces outils, il nous a semblé qu'il était temps de proposer des stratégies d'application de ces dispositifs adaptées aux différents stades de l'évolution du patrimoine du dirigeant et c'est la raison pour laquelle nous avons choisi d'intituler ce congrès : « **Trajectoire patrimoniale du dirigeant : il faut un pilote dans l'avion** ».

L'objectif de ce congrès est d'intégrer la dynamique temporelle du patrimoine, car le temps passe et la vie trépasse, en vous proposant des stratégies adaptées aux situations rencontrées par les dirigeants aux étapes charnières de l'existence. Vous découvrirez ainsi comment bâtir un patrimoine professionnel en utilisant au maximum l'effet de levier financier tout en limitant les frottements fiscaux et sociaux, comment optimiser sa rémunération tout en maximisant ses

droits futurs, comment transmettre son patrimoine immobilier à ses enfants tout en conservant la jouissance dans un cadre fiscal supportable, ou encore comment adapter la notion d'angle de finesse maximale, très connue en pilotage d'aéronefs, à la gestion de son patrimoine financier une fois l'âge de la retraite atteint.

Nous avons souhaité bâtir un programme cohérent, l'ensemble des ateliers s'intégrera parfaitement dans cet objectif de vivre un véritable voyage temporel au fil des animations que vous suivrez. Au-delà des intervenants reconnus de la matière, les partenaires du syndicat ont participé activement à la planification du circuit que nous vous proposons de suivre.

Enfin, les plénières seront l'occasion de mettre en avant la vision d'intervenants sur l'évolution prévisible du cadre fiscal dans les années à venir car, si nous bénéficions d'une relative stabilité fiscale depuis près de 5 ans, il ne nous faut pas oublier que l'effet « temps » impacte aussi bien la situation de nos dirigeants que la pérennité des dispositifs mis en œuvre.

Nos intervenants et leurs expertises, vous attendent nombreux



Biarritz et sa fête, ECF et sa convivialité, nos intervenants et leurs expertises, vous attendent nombreux les 20 et 21 juin prochain pour ce congrès qui, lesté de son héritage 2007, amorcera le décollage d'un avion dont vous serez le pilote.



GILLES DAURIAC
Co-rapporteur



GILLES BÖSIGER
Co-rapporteur

LES ATELIERS

#1 Comprendre le quasi-usufruit pour bien le conseiller

par **Catherine ORLHAC**, Présidente de l'AUREP

Le quasi-usufruit est une figure juridique atypique source de nombreuses incertitudes. Quand est-on en présence d'un quasi-usufruit légal ? Comment protéger le nu-propriétaire ? Peut-on indexer la créance de restitution et comment ? Peut-on prévoir des conventions de quasi-usufruit sur n'importe quel type de biens ? Cette formation revient sur les principes civils et fiscaux du quasi-usufruit, en proposant des solutions pratiques permettant de sécuriser son utilisation.

#2 La location en meublé via une SARL de famille : un schéma à sécuriser... parfois à éviter !

par **Jacques DUHEM**, Fiscaliste Consultant Formateur FAC JD

Beaucoup de nos clients ont développé ou souhaitent développer une activité de loueur en meublé. Le choix d'une structure d'exploitation est alors primordial surtout en présence de plusieurs propriétaires et/ou de plusieurs exploitants. La SARL de famille est une solution fréquemment envisagée. Quelle est sa définition ? Comment la créer, la gérer et la transmettre ? Quels sont les pièges à éviter ? Quels sont les choix alternatifs ? Telles sont les questions auxquelles il conviendra de répondre.

#3 Comment développer de nouvelles missions en gestion de patrimoine ?

par **Claude CORDIER**, Directeur des Marchés Experts-Comptables & PME Lefebvre Dalloz

Au travers de cet atelier qui mêlera partage d'expériences, présentation métiers et produits, nous aborderons les questions à se poser pour aller sur des missions de gestion de patrimoine :

- ▶ Comment se structurer, s'organiser ?
- ▶ Comment monter en compétence ?
- ▶ Comment aborder ses clients ?
- ▶ Comment communiquer ?
- ▶ Quel retour sur investissement ?

#6 Détention et transmission de l'immobilier patrimonial - Les sociétés à prépondérance immobilière, un concept à géométrie variable

par **Serge ANOUCHIAN**, Fondateur du CEP, Président de FIDEPROS, Expert-comptable et **Jacques DUHEM**, Fiscaliste Consultant Formateur FAC JD

La pratique patrimoniale conduit souvent à une confrontation avec la notion de société à prépondérance immobilière (SPI). Difficultés et confusions sont souvent au rendez-vous lorsqu'il s'agit de définir ce type de société et d'en tirer des conséquences fiscales. En effet, chaque type d'impôt possède sa propre définition de la SPI... Ainsi les conséquences seront différentes selon qu'il s'agira d'envisager les solutions, pour les plus-values des particuliers, les plus-values professionnelles, l'IS, les droits de mutation à titre gratuit ou à titre onéreux... L'objectif de l'atelier sera de dresser l'inventaire des différentes SPI et de mettre en lumière les difficultés d'application.

#4 Retraite et Prévoyance : la CAVEC, un investissement rentable et durable

par **Frédéric ROGIER**, Président de la CAVEC et **Michel GIORDANO**, Président de la communication et des relations publiques de la CAVEC

8,60 % : dans ce chiffre se condense toute la qualité de la retraite complémentaire CAVEC. C'est le taux de rendement technique du régime en 2022.

Il signifie que, pour 1 000 € cotisés à la CAVEC, un commissaire aux comptes ou un expert-comptable obtient, au titre de la retraite complémentaire CAVEC, une pension annuelle de 86 €. Autrement dit, après avoir liquidé sa retraite, il récupère ses cotisations versées en un peu plus de 11 ans et 6 mois de retraite (hors fiscalité), toutes choses égales par ailleurs.

La CAVEC a fait le choix d'adapter le plus finement possible ses offres en matière de retraite et prévoyance aux besoins des experts-comptables et commissaires aux comptes. Pour cela, elle propose plusieurs leviers d'ajustement qui rendent la retraite complémentaire et la prévoyance des experts-comptables et commissaires aux comptes entièrement personnalisable. Découvrez toutes les options qui vont vous permettre d'améliorer votre future retraite et de protéger au mieux vos proches avec le régime prévoyance.

#5 Trajectoire patrimoniale, de quel patrimoine parle-t-on ? Un atelier décalé mais pas tant que ça...

par **Muriel PAPIN**, Déléguée générale de No Plastic In My Sea et **Emmanuel DEBRUERES**, CEO de OXBOW pour AESIO MUTUELLE

Beaucoup de dirigeants d'entreprise s'interrogent aujourd'hui sur leur apport au quotidien à la sauvegarde du climat, à leur investissement dans des projets novateurs, ...

Cette question est posée à chacun pour sa trajectoire personnelle et pour la responsabilité de la communauté qu'il dirige et anime. Cela renforce le rôle de ceux qui ont à les conseiller.

#7 Transmission d'entreprise : les nouvelles stratégies

par **Pascal JULIEN SAINT-AMAND**,
Notaire associé chez Althémis

Certaines transmissions sont réalisées à titre purement gratuit, d'autres à titre purement onéreux, mais de plus en plus fréquemment les transmissions sont mixtes : partie à titre gratuit et partie à titre onéreux.

Le dispositif Dutreil est au cœur de ces dispositifs avec ses nouvelles dispositions favorables clarifiées par l'administration par les commentaires du 21 décembre 2021.

Et l'articulation est alors majeure : apport, cession et donation ou bien donation, apport et cession notamment. Les missions de l'expert-comptable sont nombreuses dans ce cadre : évaluation, restructuration pré ou post transmission.

#8 Rémunération du dirigeant et organisation patrimoniale : comment raisonner sur le temps long ?

par **Pierre-Yves LAGARDE**, Associé IMANI & YOU

Aux premiers temps de l'aventure entrepreneuriale, la rémunération se gère sous contraintes. Elle doit financer le train de vie et les protections, personnelles et familiales, au moindre coût pour l'entreprise.

Puis vient le temps des excédents : la rémunération n'est plus intégralement absorbée par le train de vie. Il s'agit désormais d'épargner. Comment faut-il alors reconfigurer la stratégie de rémunération et d'épargne longue du dirigeant ?

Au moyen d'études de cas, nous comparerons les trois principales filières d'épargne : épargne privée (assurance-vie, immobilier, ...), épargne professionnelle (retraite par capitalisation et épargne salariale) et épargne à l'impôt sur les sociétés (holding patrimoniale).

Puis nous réfléchirons à leurs combinaisons vertueuses, notamment en intégrant l'incontournable pacte Dutreil.

#9 Quels arbitrages pertinents entre patrimoine professionnel et patrimoine personnel ? Les solutions opérationnelles et les erreurs à éviter...

par **Sophie NOUY**, Directrice du Pôle d'Expertise Patrimoniale CYRUS CONSEIL

Les entrepreneurs créent leur patrimoine personnel en s'appuyant sur le développement de leur patrimoine professionnel et ces deux types d'actifs sont en général imbriqués. Quelles sont les opérations ingénieuses les plus pertinentes pour développer le patrimoine privé du dirigeant et de sa famille. Revenus, biens immobiliers, liquidités, ... Quels sont les leviers les plus sécurisés et efficaces ? Et comme le diable est dans les détails : quels sont les pièges à éviter et quelles stratégies à moyen et long terme sont à privilégier ?

#10 Accompagnement patrimonial des dirigeants, de la constitution du dossier au conseil

par **Martial ASNAR**, Directeur technique et développement FVI

La gestion de patrimoine, c'est avant tout de l'anticipation. Comment gérer l'accompagnement patrimonial de vos clients-dirigeants, en évitant les plus gros écueils ?

Cet atelier n'a pas vocation à évoquer les solutions les plus optimisées du moment, mais il présentera les méthodes pérennes qui permettront d'éviter les problèmes importants.

#11 Conseil patrimonial : quand satisfaction client rime avec business

par **Jérôme AVRIL**, Directeur Marchés Stratégiques du Groupe Harvest Fidroit pour CEGID et **Nora FAUGÈRE**, Consultante Harvest Fidroit pour CEGID

Cet atelier a pour objectif de donner aux experts-comptables les principales clés pour renforcer leur rôle de conseil auprès de leurs clients et profiter de nouveaux leviers de croissance. Leur permettre de consolider cette relation de confiance et apporter plus de valeur à leurs clients en les accompagnant à chaque étape de leur vie, en vue d'optimiser leur patrimoine, tant professionnel que personnel.

Permettre à chaque expert-comptable de proposer à son client les meilleures alternatives en amont et au moment de la transmission de son entreprise, l'aider à réduire sa fiscalité et à optimiser la répartition dividendes/rémunération ou encore, le conseiller en matière de prévoyance et l'accompagner dans le calcul de son bilan retraite.

Au travers d'exemples concrets liés aux dernières réformes juridiques et fiscales, nous montrerons les conséquences potentielles pour les chefs d'entreprise et mettrons en lumière les opportunités de business pour les experts-comptables.

L'expertise reconnue du groupe Harvest Fidroit Quantalys, désormais accessible aux experts-comptables, permet de répondre aux nouvelles attentes de leurs clients en élargissant le champ de leurs missions. Le groupe, reconnu par les professionnels du patrimoine depuis plus de 30 ans, met à disposition des solutions digitales expertes et simples d'utilisation, des contenus fiables et prêts à l'emploi ainsi qu'un large panel de formations.

Il est parfois difficile de distinguer le patrimoine personnel du patrimoine professionnel de l'actionnaire dirigeant, et c'est pour cela qu'il est important pour vous, bras droit du Dirigeant d'Entreprise, de devenir bras droit du Dirigeant de Patrimoine et ainsi d'inscrire vos missions de conseil dans la durée.

LES ATELIERS

#12 Avoir sa qualification « partage du profit » pour piloter les rémunérations du dirigeant en créant du patrimoine personnel

par **Eric BIDAULT**, Directeur Commercial Région Nouvelle-Aquitaine, chargé d'animation métiers expertise comptable ERES

Expert de la mesure de la création de valeur, l'expert-comptable détecte les opportunités pour optimiser le patrimoine de son client dirigeant. Il constitue alors l'équipage adéquat, réalise la check-list des dispositifs à privilégier et en assure le pilotage jusqu'à la destination choisie.

#13 Gestion fiscale du patrimoine dans un contexte inflationniste

par **Florent BELON**, Expertise Ingénierie Patrimoniale OLIFAN GROUP

Un scénario inflationniste sur le moyen / long terme a des effets fiscaux majeurs alors que les règles fiscales n'en tiennent pas ou plus compte.

Les conséquences sont majeures concernant la fiscalité de cession (impactant alors le choix cornélien de l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés ou non) ainsi que la transmission du patrimoine.

Nous aborderons les choix fiscaux, les optimisations possibles ainsi que les stratégies à mettre en œuvre.

#14 Mode d'emploi d'une cession d'entreprise réussie

par **Maxime CHICHE**, Responsable des partenariats experts-comptables et professionnels EXPERT & FINANCE

Le constat actuel s'agissant des cessions d'entreprises est le suivant :

- ▶ Les dirigeants qui cèdent leur outil professionnel sont de plus en plus jeunes et n'ont pas toujours anticipé « l'après cession », notamment au regard des besoins de revenus complémentaires qu'ils peuvent avoir.
- ▶ Le contexte fiscal tend vers une baisse de la fiscalité sur les plus-values de cession et les dividendes avec la mise en place du PFU. Néanmoins, cette fiscalité cumulée aux droits dus en cas de transmission à titre gratuit peut s'avérer très élevée, voire confiscatoire pour certains clients.

Afin de remédier à cette problématique, le législateur a mis à disposition des praticiens de nombreux outils permettant d'anticiper la cession de l'outil professionnel des dirigeants tels que l'apport avant cession ou la donation avant cession en démembrement ou en pleine propriété.

Afin de pouvoir répondre à l'ensemble des objectifs du client tout en optimisant la fiscalité de cession et anticipant la transmission, il est nécessaire d'utiliser tous les outils mis à notre disposition. Toutefois, pour calibrer l'ensemble des opérations pré-cession, une connaissance approfondie des besoins du client est indispensable, raison pour laquelle le travail en interprofessionnalité est nécessaire.

#15 Votre feuille de route pour - vraiment - vendre des missions patrimoniales

par **Charles-Olivier DIEBOLD**, MYCOMPANYFILES, **Dominique AUFFRET**, SWISSLIFE et **Emmanuel de PONTAC**, Inspecteur Entreprise

Depuis des années, la thématique des missions additionnelles, notamment patrimoniales, revient au centre des congrès syndicaux et nationaux. Pourtant, force est de constater que les cabinets sont encore peu nombreux à avoir vraiment franchi le pas pour proposer à leurs clients, de façon organisée et intentionnelle, ces missions qui, pourtant, génèrent un intérêt évident pour la profession et les entrepreneurs accompagnés par leur expert-comptable. Les cabinets sont encore trop dans l'intention et pas assez dans la mise en action.

L'atelier proposé, volontairement interprofessionnel (un éditeur et un assureur) a pour objectif de proposer des étapes clés pour « aller marquer l'essai » (nous serons dans le Sud Ouest), en proposant une démarche pratique en 3 étapes :

- ▶ Maîtriser les flux et la data : le gain de temps et la disponibilité de la donnée permettent de monter des missions et de les exécuter de façon efficace
- ▶ Identifier et monter les offres : illustration de 3 offres de mission à proposer aux clients en interprofessionnalité avec un assureur (protection du dirigeant, et de son patrimoine, indemnité, IFC, ...)
- ▶ Comment mettre en avant ces offres de mission ? Bien souvent les clients ne sont pas au courant de la capacité du cabinet à les accompagner dans tel ou tel domaine. Ce troisième point abordera des actions simples et efficaces à mettre en place pour que le rêve devienne réalité.

Cet atelier se veut absolument pratique pour que les participants puissent repartir avec une vraie « feuille de route » à mettre en œuvre.

#16 Trajectoire patrimoniale du dirigeant, quelles clés pour atteindre le Mach 2 ?

par **Justino BERTOTTO**, Directeur Agence Aquitaine Nord et **Ile de la Réunion UFF** pour AESIO MUTUELLE

#17 Pérenniser et booster son entreprise grâce à l'épargne d'entreprise !

par **Gaëlle GAUDICHEAU**, Responsable des offres épargne collective GROUPE VYV

Le PER : un outil d'optimisation financière à multiples facettes au service du chef d'entreprise. Comment utiliser ses effets de levier ? Que diriez-vous d'une démonstration chiffrée à découvrir pendant notre atelier ?

Trajectoire de la profession : sommes-nous en décrochage ?

⌈ Nous sommes le soir du 31 mai 2009 lorsque le vol Air France 447 décolle de Rio pour rejoindre Paris. Dans la nuit, en plein survol d'un océan Atlantique tourmenté par d'intenses orages, les sondes mesurant la vitesse de l'avion givrent et le pilote automatique se désactive. L'un des copilotes prend alors les commandes de l'appareil et, ne comprenant pas immédiatement que ses indicateurs de vols sont erronés, tire sur le manche pour rehausser l'altitude de l'avion.

Quelques secondes plus tard, le signal sonore « stall » (« décrochage » en anglais) retentit dans le cockpit. Un avion décroche lorsqu'il perd de la vitesse et cesse d'être porté par ses ailes, amorçant ainsi une trajectoire descendante. Le décrochage se contre en faisant piquer l'avion pour lui redonner de la vitesse et renouer avec la portance de l'air.

Mais cette nuit-là, l'avion s'est enfoncé dans une nuit orageuse où l'océan et le ciel ne font qu'un, privant les pilotes de repères visuels alors qu'ils sont plongés dans l'incompréhension par un tableau de bord où les indicateurs se contredisent. La panique conduira les deux pilotes à avoir des réactions tardives et opposées. Ainsi, alors que l'un pointait son manche vers le bas pour redonner de la vitesse à l'appareil et sortir du décrochage, l'autre continuait de cabrer le sien, annulant ainsi l'action corrective de son collègue et accentuant la perte de vitesse de l'avion.

Quatre minutes plus tard, l'avion frappa l'océan dans une chute quasi-verticale à 180 km/h.

Bien loin de ce drame, la notion de décrochage décrit une dynamique où, en l'absence de choc, survient une perte de vitesse dans un environnement jusqu'alors favorable et une chute progressive qui ne peut être contrée que de manière anti-intuitive, en piquant pour mieux repartir.

Au sein de notre profession, de nombreuses alarmes retentissent depuis plusieurs années sur l'avenir des experts-comptables, alimentant les inquiétudes face à la montée de l'automatisation, l'arrivée prochaine de la facture électronique, les projets de Bercy de pré-remplissage de la déclaration de TVA et l'émergence d'acteurs non-inscrits à l'Ordre. Tous ces éléments sont autant de perturbations pour une profession jusqu'alors portée par la douceur de sa prérogative d'exercice.

Si les inquiétudes sont réelles, sont-elles pour autant fondées ? Nous bénéficions d'une visibilité réduite de la santé des cabinets du fait de la faiblesse des indicateurs à notre disposition. De rares études émergent, mais toutes sont confrontées à une difficulté méthodologique de taille : la réalité de la profession est mal cartographiée. Certes, nous connaissons le nombre d'inscrits au tableau, personnes physiques et morales, mais ces chiffres ne sont pas assimilables au nombre de cabinets au sens « économique » du terme car ils ne tiennent pas compte des regroupements et des structures non-inscrites portant les activités hors prérogative.

L'absence d'indicateurs fiables fait place à l'expression des sensations. Aujourd'hui, il est beaucoup plus fréquent de croiser des cabinets qui manquent cruellement de collaborateurs que des cabinets en recherche vitale de clients. Pis, il devient courant pour certains de ne plus accepter de nouveaux dossiers, voire de se séparer de clients, pour sortir leur machine productive d'une situation de sursrégime, de se cabrer pour ralentir.

Certes, l'abondance de clients est préférable à la disette, mais le déséquilibre collaborateurs/clients conduit à une fragilisation de la rentabilité dans un environnement où l'augmentation des tarifs semble illusoire. Cette situation met la profession dans une position où elle peine à accélérer pour reprendre de la vitesse et rompre avec le décrochage. Noyées dans la production et l'inflation administrative, les périodes fiscales demeurent désespérément interminables, si ce n'est permanentes. Comment embrasser le numérique, construire une stratégie ou se former aux nouvelles missions quand le cabinet peine à clôturer dans les délais toutes les obligations déclaratives de ses clients ? Comment avoir confiance en l'avenir quand la carlingue tremble de tout bord ? Comment pousser les gaz quand les réacteurs semblent déjà au maximum ?

Devenir un tiers de confiance incontournable

Tout d'abord, le débat sur notre cœur de mission ne doit pas être fui. Qui pense raisonnablement aujourd'hui que l'avenir de la profession passe par un renforcement de la prérogative comptable ? Dans un contexte d'automatisation et d'émergence d'acteurs qui échappent au giron de l'Ordre, la puissance du monopole s'érode et ne semble plus en mesure d'assurer une puissance suffisante pour nous porter. Réfléchir sur notre cœur de mission revient à se questionner sur ce que doit être l'essence même de la profession de demain. En la matière, une seule voie sérieuse existe : la construction d'un réel statut de tiers de confiance.

L'évolution du marché conduit celui-ci à ne plus attribuer de valeur à la production comptable, mais il se montre très ouvert à des offres intégrant une notion de « confiance ». Le lancement début 2021 de l'examen de conformité fiscale constitue une première expérience concrète de ce que peut être un statut de tiers de confiance fiscal. Si cette mission est aujourd'hui peu exploitée, certains cabinets ayant mis en place une démarche commerciale sérieuse font état d'un réel enthousiasme de leurs clients. Certes, l'examen de conformité fiscale n'est pas parfait, nous n'avons pas de monopole dessus et les avantages apportés aux clients demeurent marginaux, mais il ne constitue sans doute qu'une étape dans la construction d'une relation nouvelle entre les contribuables et l'administration dans laquelle l'expert-comptable doit s'intégrer.

Seul un statut de tiers de confiance à valeur ajoutée sera en mesure de justifier l'existence d'une prérogative d'exercice sous tutelle et réglementée. Ce statut de tiers de confiance peut s'exprimer en dehors des relations contribuable-administration et trouver sa place dans les relations entre nos clients et tout autre acteur, public ou privé. Au fond, le tiers de confiance est une conception qui vise à redonner une valeur à la signature des professionnels.

En la matière, les enjeux politiques sont immenses. L'absence de prérogative et l'ouverture de l'examen de conformité fiscale à tout prestataire, issu ou non d'une profession réglementée, constitue un accident de pilotage important démontrant que l'inaction de la mandature aux commandes du Conseil supérieur de l'Ordre (à l'époque sous couleur syndicale différente) peut conduire à maintenir la profession en situation de décrochage. Les instances doivent émettre des propositions auprès des pouvoirs publics, afin de faire avancer la position de la profession au sein des dispositifs de la relation de confiance qu'ils entendent développer. Les instances doivent être force de propositions pour positionner l'expert-comptable comme tiers de confiance reconnu.

Les instances doivent être le garant de notre indépendance, celles-ci devant gouverner nos rapports aussi bien vis-à-vis de nos clients que vis-à-vis de l'administration. L'expert-comptable est soumis à un code de déontologie reposant sur le principe « science, conscience, indépendance » source de valeur ajoutée tant que nous gardons à l'esprit que l'indépendance n'est pas exclusive de toute relation de proximité et de conseil. Dans la construction de ce statut de tiers de confiance, le risque le plus important est la perte d'indépendance vis-à-vis de l'administration, et c'est sur ce point que les instances ont un rôle capital à jouer pour éviter de transformer l'expert-comptable en bras armé de sa tutelle.

La tentation politique peut être forte de sacrifier cette indépendance au profit d'une prérogative comptable renforcée, et nous ne pouvons que déplorer les déclarations du syndicat adverse lors de la campagne 2020 revendiquant être une profession aux « ordres de l'administration » car réglementée. Le lien entre ces deux notions est un raccourci rapide, douteux et déplorable. Cette position syndicale consistant à assumer une allégeance à la tutelle est aussi dangereuse que celle consistant à cabrer son avion lorsqu'il décroche.

L'engagement syndical passe par le courage, celui de faire preuve d'initiative pour nous permettre de demeurer incontournables, de fait et non de droit, dans l'écosystème des entrepreneurs. La prérogative comptable est aujourd'hui un réacteur vital pour la très grande majorité des cabinets, ce qui conduit à la peur et à oublier que notre tutelle en bénéficie tout autant que la profession. Le courage s'exprimera en assumant un rapport de force équilibré avec la tutelle, sans plus jamais s'y soumettre.



Prendre le virage numérique

Les turbulences provoquées par le virage numérique de l'économie touchent la profession par deux axes.

D'un côté, il y a les éditeurs qui font le pari de la profession et qui ne commercialisent pas leurs solutions directement auprès des entrepreneurs. Les éditeurs historiques jouissent d'une position très forte en monopolisant des parts de marché substantielles, mais souffrent aujourd'hui d'un retard technologique qu'ils ne rattrapent qu'à coups de croissances externes. Les plus jeunes éditeurs, quant à eux, font preuve d'innovation mais souffrent du manque de circulation au sein du marché, car un expert-comptable souffre autant de changer d'éditeur que ses clients de cabinet.

Ainsi, seuls les professionnels sont en mesure de faire jouer le jeu du marché, en le rendant plus fluide. Le marché est, et doit demeurer, celui qui couronne un éditeur et sanctionne un autre. Les innovations technologiques sont si nombreuses, si fréquentes, qu'il semble illusoire de trouver un éditeur qu'on ne quittera jamais. L'époque où l'on souscrivait chez un éditeur et l'on y restait toute sa carrière est révolue. Il faut désormais vivre avec des changements de logiciels fréquents et donc des temps d'amortissements plus courts sur les investissements.

De l'autre côté, il y a évidemment les plateformes qui se positionnent en concurrence directe avec la profession à grand renfort de campagnes publicitaires engouffrant leurs levées de fonds successives. Pourtant, sur le plan technologique, leurs outils sont basés sur des techniques de scraping bancaire en fin de cycle et qui n'ont rien de révolutionnaires. La force principale de ces plateformes est un discours commercial agressif (« Marre de payer un expert-comptable », « 5 fois moins cher qu'un comptable »).

La menace qu'ils font peser sur notre profession est donc avant tout une tension très forte sur les prix sur le segment des plus petits dossiers (SCI, LMNP, BNC, ...) au risque de nous en sortir totalement. Cette situation nous rappelle, si cela était nécessaire, que le virage numérique ne se résume pas à une question de logiciel, mais constitue une modification profonde de l'approche commerciale avec la nécessité de bâtir une stratégie par cabinet.

L'attractivité : l'affaire de tous !

L'attractivité de la profession est également un enjeu essentiel. Le marché du travail est aujourd'hui aride et tous les cabinets sont en recherche de talents pour sortir d'une situation de sous-effectif qui enclenche souvent un cercle destructeur dans les équipes.

La culture RH des cabinets évolue car l'image des périodes fiscales où l'on travaille 60 h par semaine, week-end-inclus, est un repoussoir pour les étudiants. Les générations précédentes ont vécu cela comme un passage obligé, un parcours initiatique auquel tout postulant doit se soumettre, mais cette tradition a vécu. Si nous ne doutons pas que ces périodes de rush ont eu leur vertu, la mélancolie ne doit pas conduire à nier les transformations de notre environnement.

La recherche d'un « sens » au travail prime et passe par la construction de nouvelles carrières dans les cabinets. Se débarrasser des tâches à faible valeur ajoutée est désormais possible grâce aux évolutions technologiques et, en la matière, l'attente n'est plus une option. Une fois la production de base allégée, notre métier brille de « sens » puisqu'il repose sur l'accompagnement d'entrepreneurs dans la réussite de leurs projets professionnels.

Les carrières en cabinet sont historiquement fondées sur la technicité (collaborateur comptable, gestionnaire de paie, ...), il faut donc les refondre autour du concept de l'accompagnement des entrepreneurs pour recréer une attractivité des postes. Cela passe par moins de production de base, plus de compétences relationnelles et plus de délégations de l'expert-comptable.

La formation est au cœur de ces évolutions. Malheureusement la profession n'a pas la main sur ses diplômes qui sont de la compétence de l'éducation nationale. Les instances ont toutefois un rôle à jouer, et le lancement de la première école de la profession constitue une étape clé fondatrice : à la rentrée scolaire 2022, Sup'Expertise Paris ouvrira ses portes à Courbevoie (92) avec un campus prêt à accueillir 1000 étudiants. A l'initiative du projet, l'Ordre francilien et la Compagnie de Paris ont pour ambition de reprendre en main la formation initiale, communiquer sur une marque forte auprès des étudiants et bâtir des diplômes créateurs de sens.



GILLES BÖSIGER
Co-rapporteur

Conquérir les nouvelles missions

Enfin, l'ouverture des cabinets aux nouveaux métiers doit s'accélérer. La gestion de patrimoine est une branche de conseil incontournable que l'expert-comptable doit fournir à ses clients. Lors du Congrès ECF à Biarritz les 20 et 21 juin prochains, ayons ensemble l'ambition d'explorer cette discipline en auscultant la trajectoire de vie des dirigeants d'entreprise.

Mais la priorité aujourd'hui est de créer et commercialiser des nouvelles missions d'accompagnement, comme la mission de gestion de trésorerie ou l'externalisation des fonctions support que sont les ressources humaines, l'administratif ou encore la facturation. La voie de l'accompagnement des entrepreneurs, avec un conseil courant régulier et la mise à disposition d'outils de pilotage, constitue une continuation naturelle du métier d'expert-comptable. Notre métier ne doit plus s'arrêter à l'envoi de la déclaration CA3 à l'administration, il doit commencer après.

S'agissant d'un marché non réglementé, certains acteurs non-inscrits sont déjà présents sur ce segment et connaissent un franc succès. Cette présence est souvent mal vécue par les cabinets qui se sentent dépossédés de leur clientèle au profit de consultants produisant graphiques et conseils sur la base de la comptabilité. Sur ces missions, comme le rappelait Agil la grenouille récemment : « *on a la compétence, et pourtant on ne le fait pas... c'est ballot non ?* ».

En conclusion, la profession traverse une situation dans laquelle les cabinets subissent une très forte tension qui les empêche d'accélérer pour retrouver une bonne altitude de vol. La baisse de puissance progressive du moteur traditionnel effrite la rentabilité et consomme les dernières réserves de temps dont nous disposons. Pour sortir du décrochage, nous devons compter sur la coordination d'une action politique courageuse et convaincue des évolutions à venir, avec l'action individuelle de chaque cabinet. Si les instances ont un rôle clé à jouer, les professionnels demeurent maîtres de leur avion.

Dans le cas de l'AF 447, les experts estiment que le décrochage n'aurait pas pu être cassé dans la dernière minute de vol, tant la perte de vitesse horizontale était forte. Il est donc urgent de ne pas attendre pour plonger sur les sujets stratégiques que sont le statut de tiers de confiance, le numérique, l'attractivité et les nouvelles missions. Nous terminerons par cette situation du film « La haine » :

« C'est l'histoire d'un homme qui tombe d'un immeuble de 50 étages. Le mec, au fur et à mesure de sa chute, il se répète sans cesse pour se rassurer : jusqu'ici tout va bien. Jusqu'ici tout va bien. Jusqu'ici tout va bien. Mais l'important, c'est pas la chute, c'est l'atterrissage. »

LES SOIRÉES

Dimanche 19 juin Soirée basque !

ONGI ETHORRI - Bienvenue. à Saint-Pée-sur-Nivelle dans l'arrière-pays, pour cette première soirée où le folklore, les traditions et l'hospitalité basques seront à l'honneur.

Au milieu de la place, face au fronton arborant fièrement la date ancestrale de 1824, la ferme INHARRIA, bâtisse basque traditionnelle, vous accueillera pour partager un moment des plus conviviaux où la txaranga et les démonstrations de jeux de force vous plongeront dans l'univers singulier et festif de la fête basque.

Dress code : blanc, nous nous occupons de la touche basque rouge !



Lundi 20 juin Soirée de prestige au Casino de Biarritz



Soirée chic au casino !

En plein cœur de la ville, dressé sur la Grande Plage, face à l'océan, vous pourrez profiter, depuis la terrasse, de la vue imprenable et vous laisser bercer par le bruit des vagues pour rejoindre ensuite le majestueux salon de ce bâtiment de style Art-déco, qui illustre parfaitement le patrimoine architectural de Biarritz.

Dans ce haut-lieu de l'histoire de Biarritz, laissez-vous porter par une soirée exceptionnelle, sous la lumière vacillante et réconfortante des bougies...

Mardi 21 juin Une soirée les pieds dans le sable !

Après une soirée détente sous le signe des fêtes basques emblématiques de Biarritz et une soirée de prestige au Casino, il est temps de se rendre dans un endroit incontournable de la côte basque, qui marie élégance, détente, gastronomie raffinée et ambiance festive.

Lieu mythique à deux pas de Biarritz, le Blue Cargo vous offrira un panoramique à 180° entre océan, plage et château surplombant le site.

Laissez opérer la magie, face à l'océan, les pieds dans le sable et la tête dans les étoiles pour cette dernière soirée !



JOURNÉE DÉTENTE

Dimanche 19 juin
journée détente,
des Halles de Biarritz
à Fontarrabie

Une journée haute en couleur qui vous emmènera du cœur de Biarritz au pays basque espagnol juste de l'autre côté de l'estuaire.

Rendez-vous aux Halles de Biarritz : le temps de déambuler au fil des allées pour découvrir toutes les spécialités qu'offre le pays basque, avant de se rejoindre sur la mezzanine des Halles, privatisée pour ECF, pour une dégustation.

Transfert pour Hendaye où vous embarquerez à bord des navettes pour traverser l'estuaire et vous retrouver côté espagnol à la découverte du très beau village fortifié de Fontarrabie, Hondarribia en basque.



Une fois à terre, une balade d'une vingtaine de minutes à travers le quartier des pêcheurs vous emmènera dans le restaurant qui vous accueillera pour le déjeuner.

Au programme de l'après-midi, au choix :

- Visite guidée de la ville de Fontarrabie pour se laisser porter dans les petites rues
- Balade en vélo électrique
- Excursion en catamaran (2 heures) le long des côtes.

PROGRAMME ACCOMPAGNANTS

Lundi 20 juin

Balade le long de la côte d'Hendaye à Saint-Jean-de-Luz



Partez à la découverte d'un site au-delà de votre imagination à Hendaye ! C'est le Château-Observatoire Abbadia, lieu enchanteur aux mille facettes, dressé sur les falaises abruptes d'Hendaye au milieu d'une lande.



Déjeuner dans un restaurant typique sur le port de Soccoa.

L'après-midi, découverte de Saint-Jean-de-Luz : l'élégance d'une ville au charme pittoresque d'un village. Concentré de pays basque, elle affiche les couleurs d'une tradition préservée : rouge carmin des filets de pêche contre coques bleues des chalutiers, verts des greens et ors des plages, reflets vif-argent des bancs d'anchois, blanc chaulé et rouge basque au fronton des maisons... Quelle palette !

Vous découvrirez le port bordé par la Maison de l'In-fante ; la place Louis XIV et son kiosque à musique ; la rue de la République menant à la grande plage ; l'église Saint-Jean-Baptiste, jadis témoin du mariage du Roi Soleil.

Dégustation sucrée à la Maison Paries et temps libre pour clôturer cette journée haute en couleurs.





SOMMAIRE

Discours d'ouverture du président
Christophe SANS

p. 28

Reportage paru dans « La profession comptable »
ECF : Forum CAC

p. 37

Discours de Jean-Luc FLABEAU

p. 29

Interview de Florence Peybernès,
Présidente du H3C

p. 41

Résultat de l'enquête loi Pacte/CAC

p. 31

Interview de Jean-François MALLEN,
président de la commission CAC ECF,
vice-président de la CRCC de Lyon-Riom

p. 34

DISCOURS D'OUVERTURE DU PRÉSIDENT

Madame la présidente,
Messieurs les présidents,
Mesdames, messieurs,
Chères consœurs, chers confrères,

Le premier mot qui me vient pour l'ouverture de ce Forum est **INQUIÉTUDE**.

Inquiétude face à la guerre en UKRAINE aux portes de nos frontières européennes,

Inquiétude sur notre économie et sur notre moral déjà éprouvé par deux ans de crise sanitaire.

Ce sentiment d'inquiétude a traversé notre profession lorsque la loi PACTE fut promulguée et avec elle par le relèvement des seuils. Selon un premier bilan détaillé de la CNCC, environ 45 % des mandats de petites entreprises arrivant à échéance n'ont pas été renouvelés sur l'exercice 2019 en raison du relèvement des seuils d'audit légal. Dans les nouvelles structures situées en-dehors du champ de l'obligation légale, peu de commissaires aux comptes ont été nommés volontairement. Entre 40 et 50 millions d'euros de perte de chiffre d'affaires par an, liée à la loi Pacte. !

Nous sommes convaincus que l'impact est plus important. C'est pourquoi nous avons lancé un sondage pour recueillir l'avis des praticiens. Dans quelques minutes, il vous sera présenté les résultats de cette enquête.

Chez ECF, nous ne nous résignons pas. Nous avons toujours plaidé de l'utilité du commissaire aux comptes « à la Française » en même temps, **nous défendons un Audit PE.** Il suffit de se rappeler des longs plaidoyers de notre ami Jean-François MALLÉN pour la création d'un département PME.

Nous savons tous à quels points les dirigeants apprécient notre regard et nos commentaires en complémentarité des conseils prodigués par les experts-comptables. **C'est la valeur apportée aux dirigeants et aux associés qui assureront le développement de l'audit légal.**

Chez ECF, nous sommes convaincus des adaptations tant dans nos obligations professionnelles que dans l'exercice de nos missions. De nouvelles missions et de nouveaux secteurs d'intervention sont possibles, il faut que nous en donnions les moyens.

Tout au long de cette journée, nous allons partager avec vous nos convictions.

Dans un premier temps à travers de tables rondes animées par Serge ROMBI. Je le remercie de sa participation ainsi que de l'ensemble des intervenants.

La seconde partie de la journée sera consacrée à la présentation d'une évolution de nos missions : la communication extra-financière.

Ce Forum doit être un **véritable temps de l'échange** entre nous et avec nos partenaires que je tiens à remercier (CaseWare, Cavec, Fidepros, Révisaudit, Groupe Revue Fiduciaire, Sophiassur). Je vous invite à les rencontrer lors des temps de pause.

ECF
Fier d'être
Commissaire
aux comptes !

Cette manifestation est le fruit du long travail réalisé par la commission CAC au sein de notre fédération sous la présidence de Jean-François MALLÉN. Je les remercie chaleureusement et tout particulièrement, toi, Jean-François qui est le véritable maître de cérémonie de ce Forum.

Chez ECF, le collectif est notre ADN aussi. Il m'est apparu naturel de partager ce discours d'ouverture avec mon prédécesseur et ami Jean-Luc FLABEAU. Cher Jean-Luc, je te prie de me rejoindre pour te passer le relais car tu étais le président du syndicat lors du vote de la loi PACTE.

Avant de te céder la parole, je dirais simplement : **ECF Fier d'être Commissaire aux comptes !**

Bonne journée à tous.



CHRISTOPHE SANS
Président de la Fédération ECF

Discours de Jean-Luc FLABEAU

Chers amis,

Bonjour à vous tous. Je suis ravi de vous retrouver pour ce Forum CAC 2022. En ce 8 mars dédié aux femmes, je salue tout particulièrement toutes nos consœurs.

Christophe, je partage ton constat, tes inquiétudes. Les gilets jaunes, les mouvements sociaux, la crise sanitaire et maintenant la guerre à nos portes... **Le monde d'aujourd'hui est une succession de crises majeures.** Nous devons nous adapter à ces situations d'imprévisibilité qui deviennent la normalité. Nous l'avons déjà fait. Nous le ferons encore.

Dans ces périodes de fortes turbulences, nos économies ont plus que jamais besoin de confiance et les entreprises ont besoin d'audit de qualité réalisé par leurs CAC -nous sommes tous d'accord sur ça-.

Mais, au risque de m'écarter de la pensée unique, je suis convaincu que l'inflation systématique des normes d'audit n'est pas la réponse pour améliorer l'audit des entreprises. Honnêtement, je crains même l'effet inverse : **l'excès de normes altérera, à terme et dangereusement, la qualité des travaux d'audit.**

Je sais pertinemment que les normes envahissent notre quotidien et qu'on a maintenant du mal à penser autrement. Je sais tout autant que la CNCC, les grands réseaux ou encore notre régulateur encouragent un audit de plus en plus normé. Mais, comme en matière d'audit, laissez-moi vous délivrer la matérialité de ma conviction.

Tout d'abord sur les mêmes réflexes normatifs de la Communauté européenne après chaque crise ou scandale. En réponse à la crise des subprimes de 2008 et l'effondrement de Lehman Brothers, Bruxelles a réformé l'audit légal pour assurer une meilleure qualité de l'audit, plus d'indépendance et moins de concentration des acteurs. Cinq ans après cette réforme de l'audit, « on remet une pièce dans le juke box » avec le scandale Wirecard chez nos voisins Outre-Rhin. De nouveau, on a répondu à une consultation le mois dernier, laquelle va aboutir à une nouvelle réforme dans quelques mois, qui apportera de nouvelles obligations dans notre exercice professionnel. Jusqu'à ce qu'il y ait une nouvelle crise, un nouveau scandale, une énième réforme avec toujours plus de normes et ainsi de suite. Car ces réformes ont un seul point commun : **celui de nous imposer toujours plus de normes, plus de contraintes professionnelles pour les CAC.**

Revenons aussi à ce qui s'est passé chez nous avec la loi PACTE, dont les effets, tel un poison, se diffusent lentement mais sûrement dans nos cabinets. C'est ce que va nous montrer Jean-François MALLÉN, tout de suite après mon intervention. On a accusé l'Europe, le gouvernement mais la réalité, c'est que le sort des CAC n'a pas beaucoup ému les entreprises dans leur ensemble. Car beaucoup de dirigeants de PME assimilent plus nos missions de CAC à des coûts qu'à des avantages. Depuis des années, ECF demande une véritable adaptation de ces normes d'audit dans les PME mais sans véritable écoute de la CNCC. Depuis des années, Jean-François et la commission CAC de notre syndicat travaillent sur des propositions de normes adaptées mais sans susciter beaucoup d'intérêt de la CNCC.

L'audit doit rester une démarche intellectuelle propre à l'auditeur pour pouvoir identifier au mieux les anomalies significatives à l'issue de son approche par les risques. Le jugement professionnel doit être réhabilité car, dans la pratique, il a trop reculé face à l'empilement de normes.

Il y a des normes ou principes absolument indispensables à l'audit : sur l'éthique et la déontologie, sur l'indépendance, ou encore sur la stricte séparation de l'audit et du conseil.

Mais c'est au seul professionnel de trouver son meilleur chemin d'audit. C'est au seul professionnel de bâtir sa démarche intellectuelle pour délivrer un audit pertinent de ses mandats.

Il y a une question que nous devons nous poser de façon urgente. Qui sera capable de réaliser des audits de qualité ? Et peut-être même une autre question : qui voudra encore être auditeur d'ici quelques années ?

Aux Etats-Unis, le sujet du « Great resignation » -la grande démission- est la problématique n° 1 des cabinets d'audit. Ce sont plus de 4.5 millions d'Américains qui ont quitté leur job et les cabinets d'audit n'ont pas été épargnés. En France, nous avons de plus en plus de mal à trouver des équipes d'audit pour nos cabinets. Avec la loi PACTE, nous craignons de ne pas savoir quoi faire de nos équipes et aujourd'hui nous avons du mal à trouver des ressources pour traiter nos mandats...

Nous avons tous des jeunes dans nos cabinets. Des jeunes autour de nous. Certains d'entre nous ont des enfants étudiants ou entrant dans la vie active. Cette nouvelle génération est réellement en quête de sens pour leur vie, leur travail. Comment allons-nous les attirer sur des métiers ou tout est de plus en plus normé, ou la démarche intellectuelle d'une approche d'audit devient la portion congrue ? Comment allons-nous leur expliquer que la forme a beaucoup plus d'importance que le fond ? Comment allons-nous leur cacher cette bureaucratie de l'économie qui a vidé le travail de son sens ? Ce n'est pas simplement avec de belles images de campagne de com' qu'on va réussir à les convaincre. En bref, comment attirer de nouveaux talents, de nouvelles compétences pour des missions de plus en plus contraintes pour nous, contraignantes pour nos clients et avec de moins en moins de place à la démarche intellectuelle personnelle ?

Il est important d'avoir une politique européenne de l'audit, il est tout aussi important d'avoir une harmonisation des régulateurs en Europe, **mais tout cela ne doit pas nous faire perdre le bon sens.** Sans les personnes possédant les bonnes qualités, nous ne pourrons pas livrer un audit de qualité. Sans avoir la capacité d'attirer les talents qui sauront répondre à la complexité de nos économies modernes, nous ne réussirons pas à améliorer la qualité de l'audit.

Les RH représentent les principaux actifs de nos cabinets. Ce sont nos équipes, nos futurs recrutements dans les cabinets qui sauront faire évoluer les pratiques de l'audit, qui sauront digitaliser nos travaux, qui sauront apporter de l'utilité à nos travaux pour les entreprises, les parties tiers et l'économie en général.

Demander qu'il y ait de moins de normes d'audit peut paraître totalement utopiste pour certains d'entre vous. Totalement irréalisable. **Moi, ce qui me paraît totalement irréalisable, c'est que l'audit continue à dévisser de la sorte.** Sans beaucoup d'intérêt pour ceux qui le pratiquent. Et sans un véritable intérêt reconnu auprès des entreprises qui le subissent plus qu'autre chose. Regardons les choses en face : sommes-nous fiers d'entendre les moqueries sur les jeunes auditeurs qui débarquent dans les entreprises et posent des questions complètement en dehors de la plaque ?

Encore une fois, l'audit est absolument nécessaire pour nos entreprises. Pour leur développement, leur durabilité. Il est vital pour que nos PME grandissent.

Mais pour cela, il faut que ce métier, qui a su être extraordinaire par le passé, donne de nouveau envie. Autant à ceux qui le pratiquent qu'à ceux qui l'achètent. Qu'il donne de nouveau envie sur son cœur de métier et non pas en essayant d'attirer avec « les liaisons dangereuses » du conseil.

Nous avons un diplôme de qualité, des jeunes recrues avec beaucoup de potentiel. A l'avenir, libérons-les du « trop plein » de normes pour qu'ils deviennent des auditeurs pleinement reconnus et véritablement utiles aux entreprises de notre pays.



JEAN-LUC FLABEAU
Vice-président du CNOEC

Résultat de l'enquête LOI PACTE/CAC

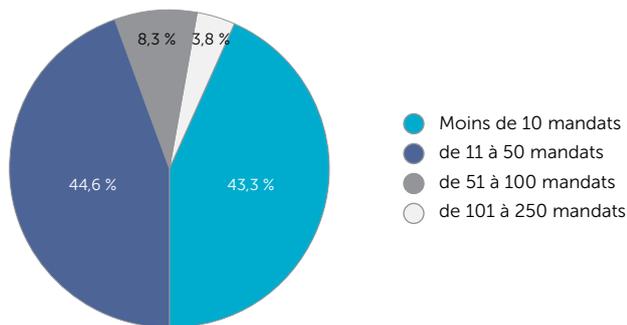
BILAN DES MANDATS CAC, 2 ANS ET DEMI APRÈS LA LOI PACTE

Merci aux 166 professionnels qui ont pris sur leur temps pour nous faire part de leur expérience.

La population interrogée déclare un montant total d'honoraires dégagé à ce jour de **24,1 Millions d'euros** sur **3 873 mandats** (sur 262 554 mandats déclarés, soit 1,5 %, cela place le sondage dans une marge d'erreur inférieure à 5 %).

Répartition

RÉPARTITION DE LA POPULATION



88 % des réponses sont faites par des commissaires aux comptes ayant **entre 1 et 50 mandats**.

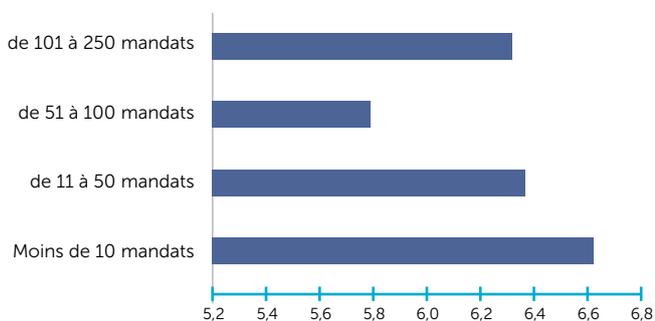
Pour être plus fin

43 % en ont entre 1 et 10 **45 %** en ont entre 11 et 50

Seuls **12 %** de la population signe plus de 50 mandats

Honoraires

HONORAIRES MOYEN PAR TAILLE DE PORTEFEUILLE EN K€



Le **prix moyen par mandat** est assez homogène autour de **6 200 €** par mandat avec un plus bas à 5 800 € pour la tranche de 51 à 100 mandats.

La première année d'application du relèvement des seuils est l'exercice des comptes clos après le 1^{er} janvier 2019. Donc les AG qui se sont tenues en juin 2020 représentent la principale 1^{ère} vague.

En 2020

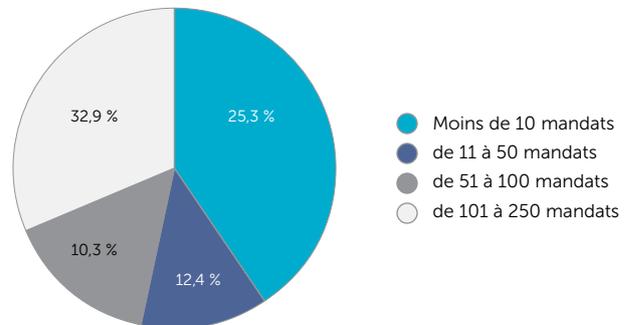
Sur les 166 confrères ayant répondu il y avait

937 mandats

se retrouvant en dessous des seuils en renouvellement.

- ▶ Le **taux moyen de renouvellement ressort à 16 %**. Il y a des disparités selon la taille du portefeuille.

TAUX DE RENOUVELLEMENT 2020
PAR TAILLE DE PORTEFEUILLE



Lorsqu'on exclut les renouvellements devenus obligatoires avec la nouvelle notion de « petit groupe », le taux de renouvellement est de seulement

7 %

Le montant d'honoraires correspondant aux 937 mandats en renouvellement était de

4,7 Millions d'euros

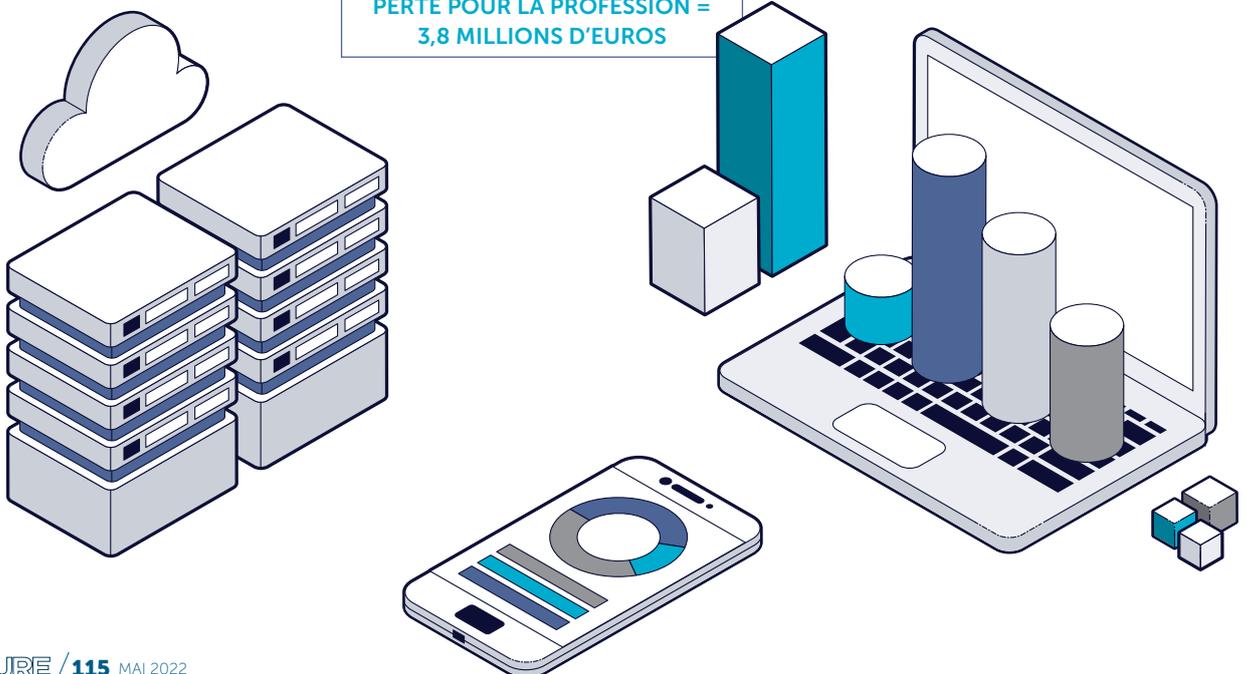
(un montant moyen de 5 129 € par mandat)

Le renouvellement des 152 mandats représente un montant d'honoraires de

0,9 Millions d'euros

(un montant moyen de 6 029 € par mandat)

**PERTE POUR LA PROFESSION =
3,8 MILLIONS D'EUROS**



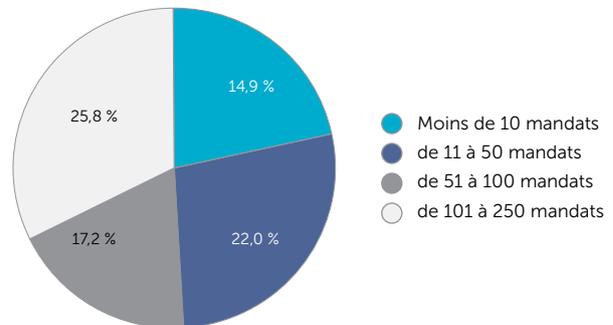
En 2021

480 mandats

étaient en renouvellement.

- ▶ Le **taux de renouvellement remonte à 20 %** tous mandats confondus et 10 % pour ceux qui ne sont pas dans le cadre d'un petit groupe.

TAUX DE RENOUVELLEMENT 2021
PAR TAILLE DE PORTEFEUILLE



Le montant d'honoraires
qui étaient en jeu s'élève à

2,1 Millions d'euros

(un montant moyen de 4 282 € par mandat)

Le renouvellement des 96 mandats
représente un montant d'honoraires de

0,7 Millions d'euros

(un montant moyen de 7 397 € par mandat)

**PERTE POUR LA PROFESSION =
1,4 MILLIONS D'EUROS**

L'estimation donnée par nos confrères
pour les 4 prochaines années est de 1 294 mandats
en dessous des seuils qui seront en renouvellement.
Ils représentent un montant d'honoraires de

6,4 Millions d'honoraires

Le taux de renouvellement moyen anticipé ressort à 13 %

Donc une perte anticipée d'environ

5,6 Millions d'euros

Enfin, sur cette population de 166 professionnels
la perte constatée est de 1 172 mandats et

5,2 Millions d'euros

et la perte anticipée est de
1 126 mandats supplémentaires et

**5,6 Millions d'euros
en honoraires**

AU TOTAL cette population perdrait

**2 298 mandats
et 10,6 Millions d'euros
en honoraires**

Le phénomène petit groupe n'est qu'un petit parachute, mais il apporte une nouvelle source d'étonnement et de mécontentement des dirigeants qui y voient une nouvelle fois une attitude corporatiste dépassée.

Les holdings de ces petits groupes sont souvent des structures patrimoniales des dirigeants et ils se retrouvent tout à coup affublés d'un commissaire aux comptes.

Interview de Jean-François MALLÉN, président de la commission CAC ECF, vice-président de la CRCC de Lyon-Riom

OUVERTURE : Reprenant une tradition interrompue par la crise sanitaire, le forum CAC s'est tenu devant plus de 100 personnes et en présence de Madame la présidente du H3C. Pouvez-vous tout d'abord nous rappeler en deux mots quelle est l'origine de ce forum et quels sont ses objectifs ?

Jean-François MALLÉN : Le forum est né de l'idée qu'il fallait entendre les professionnels pour mieux défendre nos intérêts. Il me semble que l'initiative est de Didier RACAPÉ au début des années 2000. Le nom indique le but de ce format : autour de thèmes importants pour notre profession dans l'exercice des missions de certification, les participants assistent aux débats et interviennent pour partager des expériences et/ou des points de vue. Depuis il a évolué mais le principe de la place publique a toujours été présent. Madame la Présidente du H3C, Mme Florence PEYBERNES y a assisté pour la première fois, comme l'ont toujours fait ses prédécesseuses. Elle nous a éclairés sur sa vision de notre profession. Je veux profiter de cette occasion pour la remercier une nouvelle fois de sa disponibilité à chaque fois que nous la sollicitons.

O. : Dans les discours d'ouverture, le président du syndicat a exprimé son inquiétude face aux différentes crises traversées sur un plan général, relayée en cela par son prédécesseur qui a mis l'accent sur l'inflation normative se superposant avec une sur transposition des textes risquant de mettre à mal l'intérêt des jeunes pour le métier de commissaire aux comptes. Lors de la première table ronde, notamment en présence de Bruno Bonnell secrétaire général pour l'investissement France 2030, des pistes d'amélioration ont été explorées. Pouvez-vous nous rappeler les principales voies évoquées lors de cette table ronde ?

JFM. : Les raisons d'être inquiet pour l'avenir sont nombreuses. Il me semble que c'est le cas chaque année. Aujourd'hui, l'impact de la loi Pacte sur l'activité de certification se précise et malheureusement pas de bonne surprise de ce côté là non plus. Mais sur le fond, l'inflation des normes au fil des relectures et autres révisions nous enferme dans un carcan qui limite l'exercice de notre jugement. Or c'est pourtant notre principale valeur ajoutée de l'exercice de notre art. Plus nous avançons plus la nécessité de documenter nos travaux augmente alors que le marché réclame plus d'agilité et un coût plus bas. Cette contradiction nous amène inexorablement vers un métier de robots. Des armées de jeunes auditeurs débarquent dans les salles d'audit pour remplir des tableaux sans réfléchir. On en est arrivé à une étape nouvelle : on va devoir recruter des collaborateurs de niveau bac pour renseigner les tableaux afin de satisfaire les

normes de documentation des dossiers. Cela va réduire les perspectives d'évolution dans les cabinets. Alors ce n'est pas étonnant que le métier devienne de moins en moins attractif pour les jeunes étudiants d'écoles de commerce.

Donc perte d'attractivité pour les jeunes collaborateurs et rejet de la part du marché fortement exprimé par la loi Pacte. Il me semble qu'il est temps, si ce n'est pas trop tard, pour repenser notre mission et se recentrer sur les points importants : le jugement du professionnel au cœur de la démarche, un respect de l'engagement des professionnels qui connaissent le métier et une meilleure qualité d'échanges entre les dirigeants et les auditeurs.

Bruno BONNELL nous invite à repenser le titre « commissaire aux comptes ». Il a raison, je pense qu'il faut aussi repenser la démarche. Les récents scandales au Royaume-Uni et en Allemagne particulièrement démontrent que la réforme de 2013 n'a pas atteint son but. L'inflation des normes n'a pas mieux sécurisé l'apparition de mauvais professionnels a priori. Mais la concentration est largement engagée.

O. : Pour mesurer les effets de la loi Pacte, vous avez commandé puis commenté un sondage sur la perception des confrères vis-à-vis des effets de la loi Pacte sur leurs mandats avec des résultats pour certains assez surprenants. Pourriez-vous nous rappeler les principaux enseignements de ce sondage ?

JFM : 166 professionnels ont répondu signant 3 640 mandats. 41 % d'entre eux déclarent avoir 10 mandats au plus et 42 %, entre 10 et 50 mandats. Cet échantillon est bien dans le cœur des professionnels ayant un exercice libéral. Je rappelle que selon les données de la CNCC, sur 12 000 professionnels inscrits 3 000 sont chez les Bigs et seulement 1 200 signent un mandat EIP. Il en ressort que lors des AG 2020, seulement 16 % des mandats en dessous des seuils et en renouvellement ont été renouvelés pour cette population. Pour les AG de 2021 ce chiffre remonte à 20 %.

Parmi les mandats renouvelés, on retrouve pour la moitié d'entre eux des structures qui, bien qu'étant en dessous des seuils, sont obligées de désigner un CAC car elles font partie d'un « petit groupe ».

La CNCC nous indique que les renouvellements déclarés par les consœurs et confrères sur ces deux périodes s'approchent de 50 %. Cela semble signifier que les plus petites structures sont les plus pénalisées. C'est bien ce que nous avons anticipé lors des débats de la loi Pacte.



O. : Concernant précisément la loi Pacte, maintenant que nous avons le recul nécessaire, n'est-il pas temps de mesurer objectivement la responsabilité de la profession, et pour le dire plus crûment de la Compagnie nationale, sur l'absence totale de réaction et de propositions sérieuses après les alertes très importantes formulées par la loi LME ?

JFM : Depuis la LSF (Loi de Sécurité Financière d'août 2003), la certification des petites entités est remise en question sur le fondement que le dirigeant qui établit les comptes est également le principal actionnaire qui a besoin d'être rassuré sur la qualité des comptes qu'il présente. C'est un raccourci que j'ai souvent entendu. Mais en fait cette caractéristique est une agilité qui lui confère un véritable avantage sur les plus grosses structures. C'est aussi sa faiblesse car il est entouré de risques silencieux qu'il ne maîtrise pas toujours et qui peuvent être fatals quand ils s'abattent sur l'entreprise. L'absence de contre-pouvoir d'un conseil d'administration et d'une assemblée des actionnaires le fragilise sur beaucoup de points. Le commissaire aux comptes, par la nature de sa mission, va l'interroger sur un grand nombre de ces risques et finalement l'aider à se prémunir. C'est là notre point fort en complément de la mission de présentation des comptes. Jusqu'à ce jour nos institutions se sont épuisées à vouloir éduquer les professionnels dans leur manière de travailler, de se comporter, mais sans jamais regarder les attentes de notre marché des 450 000 PE/PME ayant entre 10 et 50 salariés. Seules 160 000 d'entre elles étaient certifiées par l'effet des seuils. Elles seront encore moins nombreuses dans les années à venir.

O. : Il y a quelques années, sous l'impulsion d'ailleurs de René Ricol, on avait lancé le vaste chantier des « normes clarifiées », mais il semble que le mal endémique ait largement repris le dessus et chaque nouveau scandale apporte son lot de nouvelles propositions comme une sorte de spirale sans fin. Quelles sont les propositions faites par la CNCC ? et par ECF ?

JFM : En effet, comme je l'ai évoqué plus tôt, la relecture des normes (NEP) se traduit à chaque fois par une augmentation des obligations. Cela me semble être le mal de ce siècle. Au prétexte de préserver le plus grand nombre ou les plus faibles, on augmente les obligations de précaution. Finalement, c'est le principe de précaution instauré par Jacques CHIRAC dans la constitution pour la préservation de la planète qui fait tache d'huile... La conséquence est que cette logique nous enlève notre capacité à mesurer, évaluer, vérifier et se construire une opinion. Aujourd'hui on aboutit à une conclusion à l'issue d'un processus inexorable, qui veut nous faire croire que la conclusion est évidente.

Mais ça ne marche pas à l'évidence. En revanche cela a mis la profession en situation de risque important.

O. : Différents bruits de couloir semblent vouloir faire un eldorado de l'information extra financière, de la RSE ou des entreprises à mission. Est-ce vraiment la panacée ou une façon de laisser « un os à ronger » à une profession quelque peu désemparée ?

JFM : Beaucoup de choses ont changé ces dernières années et les comportements de consommateurs évoluent. Sans parler d'une quête de sens, chacun a une part plus ou moins prononcée d'envie de contribuer au développement durable. C'est parfois la culpabilité inconsciente, mais c'est de plus en plus souvent par volonté d'engagement à moindre effort en orientant ses achats vers les produits les plus vertueux. La Communication Extra Financière des grandes entreprises est censée apporter une sécurité dans leurs choix. L'Europe a imposé un système d'attestation par un tiers indépendant des informations communiquées. C'est la première étape.

En France, on a choisi de qualifier les tiers par un organisme qui était jusque-là le garant de la qualité des outils de mesure : le COFRAC va valider que chaque entité qui décide d'être un Organisme Tiers Indépendant respecte bien la Norme ISO 17029. Ce n'est pas un texte européen qui l'impose mais le législateur français.

Du coup ces entreprises vont devoir démontrer que leurs produits ont bien été fabriqués dans le respect de leur communication. Jusque-là on comprend facilement que ces grosses structures peuvent organiser des procédures et des outils de traçabilité. Mais qu'en est-il de leurs fournisseurs qui livrent les matières premières ou sous-produits ? Il va rapidement falloir que les fournisseurs soient également en mesure de justifier que leurs propres déclarations sont fondées. Eux-mêmes ayant des fournisseurs, on comprend que rapidement cette attestation de la DPEF (Déclaration de Performance extra-financière) va déborder sur les environnements immédiats.

Personnellement je fais le parallèle avec le phénomène de la certification ISO 9001. Au début des années 1990, les constructeurs automobiles finissent leur révolution KABAN en s'inspirant de la réussite japonaise et lancent la qualification de leurs fournisseurs de premier rang en EAQF. Puis le système ISO prend le relais et construit une norme ISO 9000. Chaque fournisseur devient acteur de sa propre qualification. Très vite la norme mute vers une ISO 9001 et les fournisseurs des fournisseurs sont embarqués. Début des années 2000, toutes les entreprises s'impliquent dans la qualité.

Je pense qu'on va vivre la même évolution en matière de DPEF. Ainsi nos clients qui sont aujourd'hui très éloignés de cette contrainte légale vont sans doute se voir rattrapés par les cahiers des charges de leurs donneurs d'ordre.

La question est de savoir si c'est un eldorado ? Probablement pas si on le subit. Dans ce cas, on dépensera du temps et de l'argent à se former juste pour répondre à une nouvelle obligation. J'aurais tendance à penser « comme à chaque fois ». « I had a dream », tous les cabinets s'approprièrent cette compétence et allaient la vendre à leurs clients. Cela ne fera pas une forte progression de l'activité, mais cela pourrait améliorer l'image et le caractère utile de nos missions.

Pour cela, il faut que le législateur reconnaisse la qualité du système de surveillance qu'il a lui-même imaginé pour notre profession. Une qualification reconnue par un diplôme universitaire ou un certificat décerné par la Chancellerie, une obligation très forte de formation professionnelle continue, un régulateur très présent avec de vrais pouvoirs d'investigations et les moyens de les réaliser. Mais surtout une organisation des structures d'exploitation répondant aux exigences de la norme ISO 17029 (articles R823-10 et suivants du code de commerce). Du coup, il ne manque qu'un petit caillou pour fixer l'édifice : reconnaître la profession de CAC qualifiée pour réaliser ces attestations. Les entreprises auront alors un choix beaucoup plus vaste pour obtenir ces attestations entre les 20 OTI aujourd'hui certifiées par le COFRAC et les 12 000 professionnels CAC indépendants par essence, n'en déplaise à M. Pascal DURAND. Il faut que la CNCC s'empare du sujet, fasse reconnaître cette réalité par le pouvoir législatif et organise pour la profession un système pour accéder aux techniciens qui pourront soutenir les professionnels sur les problématiques chimiques, mécaniques, et autres complexités techniques.

O. : En guise de conclusion, quels sont nos outils pour assurer l'avenir de la profession, c'est-à-dire quels sont les moyens pour continuer d'attirer des jeunes talents dans le métier de commissaire aux comptes ?

JFM : Le meilleur outil que nous n'ayons jamais eu existe depuis très longtemps et on en est tous équipé : le bon sens – le jugement professionnel selon les NEP.



JEAN-FRANÇOIS MALLEN

Président de la commission CAC ECF

Reportage paru dans



ECF : Forum CAC

Le syndicat ECF a tenu son « Forum CAC » le 8 mars 2022 à l'Espace Comet (Paris 2^{ème}). La matinée a été consacrée à l'évolution du marché de l'audit après la loi PACTE ainsi qu'aux textes européens en discussion sur la réforme de l'audit. La formation professionnelle des commissaires aux comptes et l'importance du jugement professionnel ont également été au cœur des débats. L'après-midi a été consacré à la Responsabilité Sociétale des Entreprises et à la montée en puissance des informations extra-financières. Les enjeux pour les commissaires aux comptes sont importants : nouveaux marchés, évolution des pratiques pour s'adapter aux besoins des entreprises.

Les règles du jeu ne sont pas encore fixées mais il faut se préparer.

Marché de l'audit et évolutions

Point post loi PACTE : le marché de l'audit

Jean-François Mallen, Président de la commission CAC d'ECF, a présenté les retours de l'enquête ECF relative aux conséquences de la loi PACTE sur les mandats de commissariat aux comptes.

La loi PACTE a relevé les seuils de nomination des commissaires aux comptes. Lors des assemblées générales de 2020, le taux moyen de renouvellement des mandats dans les sociétés se trouvant en dessous des seuils s'élève à 16 %.

Il tombe à 7 % seulement si l'on exclut les renouvellements devenus obligatoires du fait de la nouvelle notion de « petit groupe ».

Yannick Ollivier, Président de la CNCC, a indiqué que l'analyse des déclarations d'activité révélait une perte de 28 000 mandats, en partie compensée par 10 000 nouveaux mandats dans les petits groupes. Le marché global est passé de 795 M€ d'honoraires pour 162 000 mandats en 2019 à 730 M€ pour 144 000 mandats en 2020.

Cette perte s'est traduite par une remontée des honoraires moyens par mandat qui s'élèvent en 2020 à 5 069 € contre 4 907 € en 2019.

L'évolution du marché a entraîné des effets de concentration des cabinets à des niveaux encore faibles.

Évolution du marché et complémentarité avec les experts-comptables

Les métiers du chiffre doivent s'adapter aux nouveaux processus des entreprises : dématérialisation, data, temps réel, cybersécurité, indicateurs financiers et extra-financiers...

Pour maintenir et développer leur chiffre d'affaires, les cabinets d'audit doivent proposer de nouvelles missions d'audit, de diagnostic, d'analyse des risques.

Bruno Bonnell, Secrétaire Général Pour l'Investissement France 2030 auprès des services du Premier ministre, suggère à la profession de changer de nom pour devenir des « Commissaires aux Risques ».

L'auditeur doit conserver une place d'accompagnateur des dirigeants, dont l'indépendance garantit une lucidité sur l'appréciation des risques des entreprises clientes.

Yannick Ollivier, au nom de la CNCC et **Lionel Canesi**, Président du Conseil National de l'Ordre des Experts-Comptables ont rappelé qu'il n'y avait pas de mélange des genres et que le conseil restait une prérogative des experts-comptables.

Le commissaire aux comptes, en se basant sur l'analyse des risques et des processus, apporte également de la valeur ajoutée aux entreprises.

Nouvelle réforme de l'audit au niveau européen

La Commission européenne a entrepris de tirer les leçons du scandale Wirecard notamment et propose une nouvelle réforme européenne de l'audit (REA 2).

En France, les représentants nationaux des instances du H3C et de la CNCC entendent protéger les professionnels français des effets éventuels de cette REA 2.

Florence Peybernès, Présidente du H3C, a rappelé que la France en 2016, lors de la première REA, contrairement aux autres pays européens, a levé des options qui protègent l'indépendance et la qualité du travail des professionnels.

Le régulateur souhaite, en conséquence, que cette REA 2 propose un cadre n'allant pas au-delà de la REA 1 mais harmonise les obligations des pays européens sur les thématiques suivantes :

- ▶ **L'extension de l'audit conjoint**, qui permet notamment d'élargir le marché à un nombre d'acteurs plus important. Après l'organisation du *Joint Audit Day* le 29 novembre 2021, le H3C va publier prochainement une fiche d'explication sur le « *joint audit* ». Florence Peybernès insiste sur l'importance de prévoir un équilibre dans la répartition des travaux entre les deux cabinets d'audit,
- ▶ Une harmonisation des règles applicables au niveau européen en **réduisant le nombre d'options**, notamment au titre des services non audit autorisés,
- ▶ Le développement du rôle du **CEAOB** (*Committee of European auditing Oversight Bodies*) au niveau européen. Il regroupe les régulateurs européens de la profession d'auditeur et est chargé d'organiser la coopération entre les pays membres. Le H3C préconise de lui confier la création d'un référentiel normatif européen, distinct des ISA au niveau international et des NEP au niveau français, pour limiter les écarts au sein de l'Union européenne et favoriser une meilleure cohérence dans la réalisation des audits,
- ▶ Une uniformisation des **pouvoirs d'enquête** des superviseurs et des **sanctions disciplinaires** dans les différents pays européens,
- ▶ Enfin, le renforcement de la **gouvernance des entreprises** (comités d'audit).

Formation professionnelle continue

Florence Peybernès a rappelé qu'il était absolument anormal que 60 % des professionnels ne respectent pas leurs obligations de formation professionnelle. Les difficultés liées aux périodes de crise ne constituent pas des arguments suffisants pour exonérer les commissaires aux comptes de leurs obligations en la matière.

Jugement professionnel et formalisme

La présidente a rappelé que le **jugement professionnel** des commissaires aux comptes est toujours au centre des débats du H3C.

S'appuyant sur l'adage : « *Tout ce qui n'est pas écrit, n'est pas fait !* », elle confirme qu'il doit toujours être correctement matérialisé dans les dossiers. La documentation du dossier est une contrainte, mais elle permet d'étayer la démarche d'audit suivie et les conclusions tirées des travaux effectués.

Les normes conduisent à plus de formalisme du raisonnement suivi par le commissaire aux comptes. Lorsque le dossier est correctement documenté, le jugement professionnel joue son rôle plein et entier, et le commissaire aux comptes n'est pas mis en défaut sur ce terrain.

Florence Peybernès a cité en exemple une décision de la Formation restreinte du H3C statuant sur les cas Individuels (FCI) : deux co-commissaires aux comptes ont certifié les comptes dans le même rapport avec une opinion différente. Le client a porté la situation qu'il jugeait anormale devant le H3C. La FCI, après analyse des dossiers des deux co-commissaires aux comptes a considéré que la documentation des dossiers matérialisait correctement les travaux exécutés, les conclusions portées par l'un et l'autre, chacun ayant exercé son jugement professionnel. En conséquence, elle a décidé de ne pas ouvrir de procédure de sanction.

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Certains échanges de la matinée et la présentation de l'après-midi ont porté sur la montée en puissance des informations extra-financières inhérentes à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Quelques dates importantes :

En 1994, la conférence d'Helsinki a défini un plan d'action pour l'Europe en faveur de l'environnement et de la santé. Progressivement, les réglementations ont évolué.

En 2010, la norme ISO 26000 a fourni des lignes directrices à suivre pour les entreprises souhaitant adopter un comportement socialement responsable et respectueux de l'environnement.

La directive RSE de 2014 (2014/95/UE) a rendu obligatoire la publication annuelle des informations relatives à leurs impacts environnementaux et sociaux.

Plus récemment, Bruno LE MAIRE, lors du *Climate Finance Day*, en octobre 2021, a demandé aux établissements financiers de la place de Paris d'investir dans des entreprises qui prennent en compte des critères extra-financiers concernant l'environnement, les questions sociales et éthiques.

Aujourd'hui, 40 % des fonds d'investissements sont fléchés sur des investissements durables.

Les textes européens

La **déclaration de performance extra-financière (DPEF)**, mise en place par la directive RSE de 2014, concerne les sociétés cotées et les grandes entreprises sous forme SA de plus de 500 salariés.

Les entreprises concernées doivent communiquer sur les implications sociales, environnementales, sociétales de leurs activités ainsi que sur leur mode de gouvernance. Ces grandes sociétés, également poussées par leurs clients, ont progressivement intégré la démarche RSE dans leur stratégie.

Cette directive européenne a une lacune importante : les indicateurs publiés ne sont pas normalisés. Chaque entreprise, quel que soit son secteur d'activité, est libre du choix de ses indicateurs et des méthodologies permettant de les déterminer.

Comparer la performance extra-financière des entreprises est donc quasiment impossible.

Le règlement (UE) 2020/852 dit « **Taxonomie Verte** » est un référentiel de classement d'activités économiques et de critères permettant de qualifier une entreprise et ses activités de « durables ».

L'objectif est de mettre en avant les activités contribuant à atteindre la neutralité carbone à horizon 2050.

Il définit également les six objectifs environnementaux au niveau européen. Les règlements sont d'application directe à tout acteur européen sans transposition alors que les directives doivent être transposées.

Le règlement (UE) 2019/2088 **SFRD** (*Sustainable finance Disclosure Regulation*) conduit les institutions financières à publier des informations en matière de durabilité permettant de savoir si leurs portefeuilles sont conformes aux objectifs définis au niveau européen. Le règlement étant applicable à partir de 2021, les banquiers et autres organismes financiers se structurent pour identifier les informations extra-financières nécessaires.

En avril 2021, la Commission européenne a adopté le projet de directive *Corporate Sustainability Reporting Directive* (**CSRD**). Ce projet prévoit de demander aux entreprises concernées d'améliorer le contenu des rapports extra-financiers en communiquant des informations sur la mise en œuvre de leurs politiques en matière de durabilité, de changement climatique et d'impact sur l'environnement et la société en général.

Dès 2021, en application du règlement Taxonomie, les EIP, soumises à la DPEF, doivent identifier parmi leurs activités économiques celles qui sont éligibles, celles qui contribuent à un des six objectifs environnementaux et publier la part de ces activités « durables » dans leur activité globale sous la forme de **trois indicateurs verts** : part du chiffre d'affaires vert, le CAPEX vert (dépenses d'investissements) et l'OPEX vert (dépenses d'exploitation).

La certification des informations : COFRAC versus Commissaires aux comptes

Actuellement, le marché de la certification des données fournies par les entreprises, dans le cadre des Déclarations de Performance Extra-Financière (DPEF), est confié à une trentaine d'Organismes Tiers Indépendants (OTI) qui sont des prestataires accrédités par le COFRAC.

Le COFRAC est une association créée en 1994 à l'initiative des pouvoirs publics. Les ministères lui ont confié des missions de service public : s'assurer de la compétence et de l'impartialité des organismes d'évaluation de la conformité.

En 2008, l'état a désigné le COFRAC comme « **instance nationale d'accréditation** » en France, quel que soit le secteur concerné. Ses exigences, basées sur les normes ISO internationales, sont élevées et nécessitent un investissement important des candidats à l'accréditation.

Les OTI appliquent la norme 17029, norme ISO internationale, qui spécifie les critères techniques d'indépendance, d'organisation et de formation à respecter pour la vérification des informations sociales, environnementales et sociétales. Pour près de 90 %, les OTI sont des cabinets de commissariat aux comptes. Les six cabinets les plus importants en font partie et occupent 2/3 du marché. Les autres cabinets se partagent le reste du marché.

Les OTI non commissaires aux comptes n'ont que quelques missions. Les entreprises font le plus souvent confiance à leurs commissaires aux comptes lorsqu'ils sont accrédités OTI.

Lors de la transposition de la première directive européenne sur la Déclaration de Performance Extra-Financière, la France est le seul pays à avoir levé l'option de confier le contrôle des informations publiées à des OTI accrédités par le COFRAC.

Dans tous les autres pays, ce sont les commissaires aux comptes qui sont chargés de contrôler les informations non-financières de la DPEF.

Le projet de directive *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) poursuit son processus de discussion au niveau européen. Sa mise en œuvre pourrait ouvrir un marché important pour les commissaires aux comptes en fonction des modalités de transposition dans la loi française.

En effet, la diminution des seuils prévue par la directive CSRD entraînera une multiplication par cinq du nombre d'entreprises concernées par l'obligation d'émettre la nouvelle DPEF. Seront concernées, **à partir de 2024**, les sociétés de plus de 250 salariés, soit près de 50 000 entreprises européennes contre 11 000 actuellement. De plus, la qualité des indicateurs clés de performance devra être fiabilisée, ce qui pourrait générer des missions de diagnostic pour les commissaires aux comptes.

Le H3C et la CNCC sont favorables à ce que les commissaires aux comptes, qui sont déjà soumis à une régulation et à un contrôle spécifique, puissent bénéficier d'une accréditation simplifiée auprès du COFRAC.

Une formation spécifique pourrait être requise (parcours de formation initiale à adapter, formation des professionnels en place...).

La CNCC accompagne les commissaires aux comptes qui sont accrédités comme organismes tiers indépendant.

L'avis technique de la CNCC sur la DPEF fournit les exemples de rapports à émettre par les commissaires aux comptes OTI désignés par les entreprises.

Un groupe de travail au sein de la CNCC prépare également des outils et un guide d'accompagnement des commissaires aux comptes pour les missions auprès des entreprises entrant de manière obligatoire ou volontaire dans la démarche RSE.

En conclusion de cette journée, il ressort que les obligations en matière extra-financières continueront de prendre une importance majeure et les commissaires aux comptes doivent se tenir informés de cette évolution qui va impacter leurs clients, qu'ils soient OTI ou non.

A SAVOIR

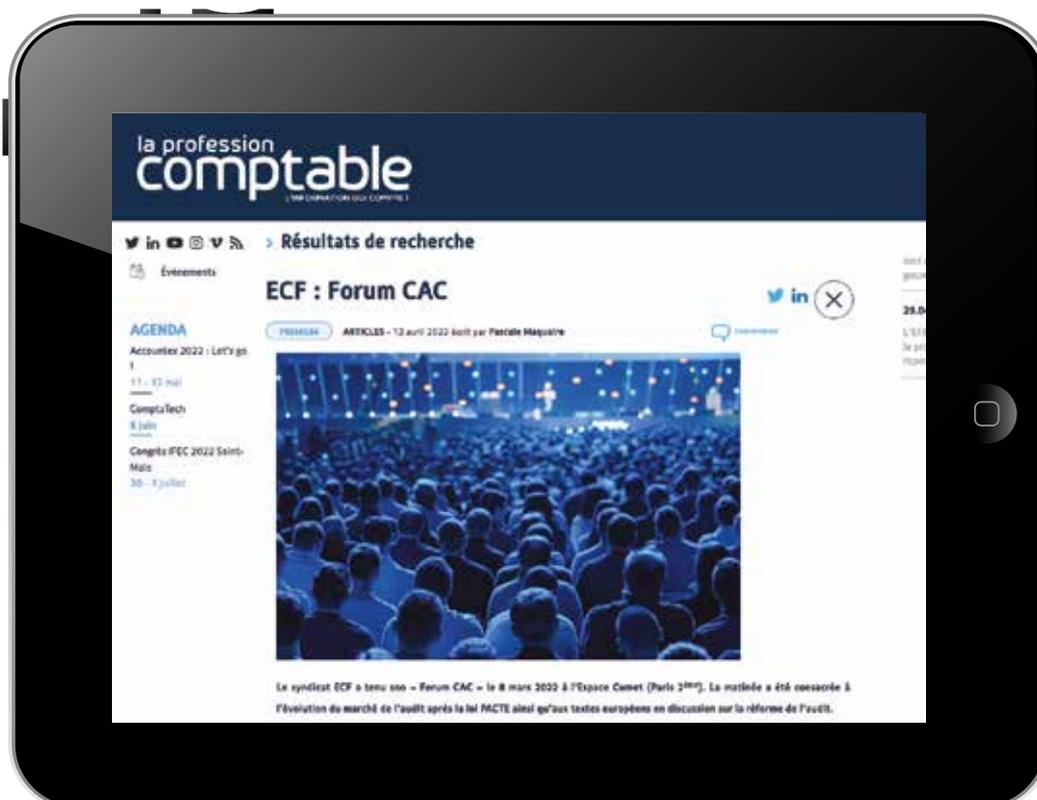
Il y a aujourd'hui plus de 600 sociétés à mission et leur nombre croît très rapidement. Créées par la loi PACTE, ce sont des sociétés qui se dotent statutairement, dans leur objet social, d'une mission d'intérêt social, scientifique ou environnemental.

C'est un engagement de l'entreprise autour de sa raison d'être vis-à-vis de ses salariés et des tiers. Les dirigeants sont moteurs dans la stratégie de l'entreprise en matière de RSE et définissent la démarche à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qu'ils se fixent.

Un organisme tiers indépendant, accrédité auprès du COFRAC, doit intervenir pour évaluer ces objectifs, s'assurer de la cohérence des moyens mis en œuvre, du choix des indicateurs des résultats atteints et apprécier l'exécution des engagements pris.

PASCALE MAQUAIRE
pmaquaire@bba.fr

Nous remercions chaleureusement La Profession Comptable et son directeur Stéphane RAYNAUD de nous avoir autorisés à publier in extenso leur article - www.laprofessioncomptable.com



INTERVIEW de Florence Peybernès Présidente du H3C

Il y a un an, vous découvriez notre profession à travers notamment le scandale AGRIPOLE, le rapport de la Cour des comptes et le rapport annuel 2020 du H3C. Depuis vous avez eu la démarche très appréciée de venir à la rencontre de tous les professionnels lors de différentes manifestations. Quel est votre regard sur notre profession désormais ?

Il était pour moi essentiel de faire connaissance avec la profession. C'est pourquoi, dès mon arrivée au H3C et tout au long de l'année 2021, je suis allée à la rencontre de la profession à l'occasion des assemblées générales et des universités d'été des compagnies régionales. Ma volonté est de maintenir un dialogue constant avec les instances représentatives de la profession. J'ai de même accepté les invitations aux manifestations organisées en 2022 par les syndicats ECF et IFEC.

La profession est encore très inquiète des conséquences du relèvement des seuils ordonné par la loi Pacte et de constater qu'il ne lui paraît pas que la conclusion de mandats dits ALPE soit de nature à compenser le chiffre d'affaires ainsi perdu.

Elle s'engage en revanche résolument vers les autres missions qu'elle est en mesure d'accomplir pour les entités dans le champ de la prévention des risques. Je pense à l'assurance qu'elle va donner, en qualité d'OTI, aux informations non financières que les entreprises de plus de 250 salariés vont être contraintes de publier et à la prévention du risque cyber.

Des cabinets de toutes tailles se sentent concernés et s'engagent pour développer leurs équipes et leurs compétences au service des entreprises. Ce sont au demeurant des sujets très attractifs pour les nouvelles générations de commissaires aux comptes.

La consultation de l'UE sur la réforme de l'audit s'est terminée le 4 février dernier. La France semble avoir été plus loin que beaucoup d'autres pays de l'UE dans la mise en place du Règlement et de la Directive de 2014. Pensez-vous que la France a l'opportunité de faire évoluer les textes européens dans le sens de nos pratiques ?

Je crois effectivement que la France peut être fière de ses bonnes pratiques et gagne à le faire savoir à un niveau international. C'est pourquoi le H3C agit à l'échelle européenne afin de promouvoir le modèle français qui nous semble avoir démontré son efficacité. Par exemple, nous sommes convaincus que le co-commissariat est une réelle source de qualité dans le sens où il implique un regard croisé de deux spécialistes des entreprises qui partagent leurs expériences et leurs compétences. Cette complémentarité de vision nous apparaît très utile pour la qualité de l'audit. Associée à la règle de la rotation des mandats, elle est facteur de diversification du marché de l'audit. C'est pourquoi nous avons mené plusieurs actions pour soutenir le modèle français, en adressant tout d'abord, en juillet dernier, une lettre à la Commissaire européenne Mme McGuinness puis en organisant le 29 novembre 2021, la journée du Joint Audit qui a connu un grand succès. Cet événement innovant a notamment permis, tout en donnant la parole à plusieurs homologues européens, d'entendre des opinions différentes et de souligner que le co-commissariat aux comptes est un facteur d'ouverture du marché, celui de la France étant l'un des plus ouverts.

Concernant plus spécifiquement la consultation de la Commission sur la réforme européenne de l'audit qui vient de s'achever, nous portons la voix de la France au travers de quatre grands axes d'évolutions souhaitées. Tout d'abord la gouvernance d'entreprise. Il nous apparaît en effet tout à fait nécessaire d'harmoniser au niveau européen les règles applicables aux comités d'audit, dont la présence doit être requise dans toutes les EIP. Le second axe que nous soutenons est le contrôle légal des comptes pour lequel le H3C propose d'adopter un référentiel commun de normes européennes afin de favoriser une meilleure homogénéité de la réalisation des audits. En troisième lieu, le H3C soutient l'idée de renforcer les obligations sur le contrôle interne mis en place au sein des cabinets d'audit, évidemment de manière proportionnée à l'organisation des cabinets. Enfin il préconise le renforcement des prérogatives et des moyens du CEAOB dont vous savez que la France en assure la présidence.

Nous réfléchissons également au sein du H3C plus largement au renforcement des pouvoirs des régulateurs, au niveau européen. Ce qui serait pertinent, selon moi, serait de disposer d'une gamme de sanctions comparables d'un pays européen à l'autre, ce qui n'est pas le cas actuellement.

La formation professionnelle continue est un pilier fort de la compétence nécessaire à notre exercice. Cependant de nombreux confrères semblent éprouver des difficultés à satisfaire cette obligation. Est-ce qu'il ne serait pas utile de reconsidérer le volume d'heures (120 heures sur 3 ans) ?

La formation professionnelle est un pilier essentiel du maintien de la qualité des missions et des prestations assurées par les commissaires aux comptes, dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement technique, économique et législatif.

L'obligation de 120 heures sur 3 ans, soit 40 heures par an, n'apparaît pas, compte tenu de ces enjeux, excessive et est conforme au référentiel international en la matière. Par ailleurs, la définition par le H3C des orientations générales et des domaines sur lesquels peut porter la formation continue des commissaires aux comptes est suffisamment large et variée pour pouvoir répondre aux obligations de formation professionnelle continue.

Selon le rapport 2020 établi par la CNCC, seulement 41 % des CAC respectent leur obligation de formation. Ils étaient 48 % en 2018. Nous pensons qu'il faut que ces derniers se ressaisissent et soient meilleurs très rapidement afin de corriger cette tendance. Cette situation n'est pas acceptable. Il en va de la crédibilité de la profession et le H3C devrait proposer au législateur une évolution des textes pour mettre en place un dispositif disciplinaire incitatif qui apporterait une réponse rapide et adaptée aux manquements récurrents.

Le contrôle d'activité a évolué vers un système plus souple et orienté sur les situations à risques. A ce titre, les élus de la profession semblent être un facteur de risques dans les critères d'évaluation. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Nous avons lancé en 2021 la mise en œuvre du plan de rénovation des contrôles du H3C, dont le collège a fait un axe prioritaire de son plan stratégique. Nous souhaitons en effet renforcer notre approche par les risques pour moduler l'intensité des contrôles et mieux les adapter à la taille et aux spécificités de l'élément contrôlé. Très concrètement, nous effectuerons, outre nos contrôles habituels, des contrôles destinés à vérifier un élément précis : un point de procédure ou un élément d'actualité ou un ensemble de professionnels sur un thème précis pour faire, notamment, émerger des bonnes pratiques. Le contrôle spot en est l'exemple parfait : il s'agit d'un contrôle déclenché inopinément et visant à vérifier un élément précis pour une population limitée.



L'approche par les risques implique la définition de plusieurs critères, qui par leur combinaison permettent d'identifier des unités de contrôles plus risquées que d'autres. Un critère individuel n'est pas suffisant pour caractériser un niveau de risque élevé, sauf situation exceptionnelle. Il est vrai que, parmi les différents critères figure le fait d'être un élu de la profession. Cette caractéristique existait déjà antérieurement. Je précise qu'il n'y a pas de stigmatisation particulière des élus.

Ne redoutez-vous pas que cela puisse freiner certains consœurs et certains confrères à s'investir pour la profession ?

Le contrôle de l'activité professionnelle des commissaires aux comptes est fait au bénéfice de la profession, avec son plein concours et n'est pas un outil de défiance. Les élus de la profession représentent le haut niveau d'exigence attendu de l'ensemble des professionnels et se doivent ainsi d'être totalement exemplaires. Je ne vois donc pas en quoi le fait que le statut d'élu soit l'un des critères de risques, que le Haut Conseil a d'ailleurs toujours pris en compte, puisse constituer un frein à l'investissement des consœurs et confrères.

Quel est votre regard sur les conséquences de la loi Pacte pour notre profession après 2 ans et ½ ?

Les effets de la loi Pacte vont s'étaler sur les six premiers exercices de son entrée en vigueur. Après un peu plus de deux ans de recul, il apparaît aujourd'hui que la perte massive des mandats annoncée à la suite du relèvement des seuils n'a pas eu lieu comme pouvait le craindre initialement les professionnels. La bonne surprise est même qu'une majorité de clients (plus de 50 %) a souhaité conserver le mandat confié à leur commissaire aux comptes, ce qui est un signe des plus éclatants de la reconnaissance de l'utilité du rôle du CAC. Il est le premier à dialoguer avec le dirigeant sur les risques éventuels de l'entreprise et sa présence rassure les différentes parties prenantes. Cette mission est très précieuse pour les dirigeants, tout spécialement pour les PME et ETI.

Concernant les nouvelles opportunités de mission ouvertes aux CAC qui ont suscité des interrogations de la part des professionnels, notamment au regard de l'indépendance du CAC, la Commission paritaire travaille actuellement sur la réalisation d'une ou deux normes déontologiques pour guider les professionnels dans la réalisation de ces missions tout en respectant leur déontologie. Le but est véritablement d'apporter des informations et des réponses concrètes.

Elle devrait être très prochainement soumise au Collège pour approbation.

Vous nous avez annoncé la nécessité de renforcer votre budget. Cela semble s'expliquer par le transfert de compétences de la CNCC vers le H3C dans les dispositions de la loi PACTE. Dans ce cas, ne pensez-vous pas que la part de la CNCC devrait diminuer à dû concurrence ?

La loi de finances pour 2018 a profondément modifié les modalités de financement et de recouvrement des sommes qui sont dues au Haut conseil et nécessaires à l'accomplissement de sa mission légale. Ainsi, depuis janvier 2018, les recettes du H3C reposent sur le versement par les commissaires aux comptes inscrits d'une cotisation assise sur les sommes facturées, au cours de l'année civile précédente, aux personnes ou entités dont ils ont certifié les comptes et, éventuellement, d'une cotisation supplémentaire si ces entités sont considérées comme d'intérêt public.

Après l'avoir déléguée pendant deux ans à la Compagnie nationale, le Haut conseil a repris en 2020 la gestion directe du recouvrement des cotisations par l'intermédiaire d'un portail qu'il a ouvert début mars 2020 à destination des commissaires aux comptes, qui leur permet de déclarer le montant des honoraires facturés tous mandats et le montant des honoraires facturés sur les mandats EIP. Ce portail permet au commissaire aux comptes d'obtenir immédiatement son bordereau déclaratif et, s'il le souhaite, de procéder au paiement de sa cotisation par carte bancaire.

Le taux de cotisation actuel est compris entre 0,5 % et 0,7 % concernant les honoraires facturés tous mandats et entre 0,2 % et 0,3 % sur le montant des honoraires facturés aux EIP. Pour la troisième année consécutive, les taux de cotisations appliqués en 2020 sont restés fixés au plus bas de la fourchette fixée par la loi.

S'agissant des ressources propres de la CNCC, il ne m'appartient pas, en ma qualité de régulateur de la profession, d'émettre un quelconque avis. Cette décision appartient aux représentants de la profession.



REJOIGNEZ LA COOPÉRATIVE POUR PROPOSER DES SERVICES À LA PERSONNE

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

- Bénéficiaire 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



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

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.

ECF SERVICES a lancé sa plateforme de Services à la Personne en partenariat avec HEXA COOP.

Pour la rejoindre, contactez-nous sur :
ecfservices@e-c-f.fr
ou rendez-vous sur
<http://landing.hexa-coop.com/ecf-services/>

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

Le coût de la prestation administrative proposée par HEXACOOP en partenariat avec ECF SERVICES est le suivant :

- 1 souscription unique de 10 €
- 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)

Le nouveau statut de l'entreprise individuelle

Loi n° 2022-172 en faveur de l'activité indépendante

Depuis la nouvelle loi (n° 2022-172) du 14 février 2022, en faveur de l'activité professionnelle indépendante, l'entrepreneur individuel n'est plus indéfiniment responsable de ses dettes professionnelles sur l'ensemble de son patrimoine personnel.

Le régime protecteur résultant de la séparation des patrimoines s'applique aux créances nées après le 14 mai 2022 (délai de 3 mois après la promulgation de la loi du 14 février 2022).

Les décrets d'application seront les bienvenus pour apporter les précisions complémentaires au nouveau texte et l'éclairage nécessaire sur le sort des créances intervenues entre le 14 février 2022 et le 14 mai 2022.

Au titre de l'année 2021, ont été créés :

- ▶ 641 543 micro-entreprises,
- ▶ 83 367 entreprises individuelles classiques,

soit près de 725 000 entreprises individuelles.

Nouveautés de la réforme

- ▶ Les patrimoines professionnel et personnel du chef d'entreprise sont désormais **séparés de droit**.
- ▶ Le patrimoine personnel est protégé et la responsabilité limitée de l'entrepreneur individuel devient le système de droit commun.
- ▶ Renoncement possible à la protection pour des créanciers spécifiques (Banques).
- ▶ Un entrepreneur individuel pourra solliciter une procédure de surendettement pour ses dettes personnelles.
- ▶ Suppression de l'EIRL à compter du 15 février 2022. Les anciennes EIRL continuent d'exister. La procédure de rétablissement professionnel pourra être sollicitée par une EIRL.
- ▶ Un entrepreneur individuel en liquidation judiciaire pourra

exercer une nouvelle activité et créer un nouveau patrimoine professionnel sans attendre la clôture pour insuffisance d'actif de la procédure (le rebond).

- ▶ Procédure collective et commission de surendettement pourront être cumulées.
- ▶ Simplification de la mise en société de l'Entreprise individuelle.
- ▶ Option désormais possible à l'impôt sur les sociétés pour une entreprise individuelle.
- ▶ Nouveau cas pour l'attribution de l'Allocation des Travailleurs indépendants (ATI) : activité non économiquement viable.
- ▶ Le gérant majoritaire de SARL est désormais éligible à la commission de surendettement pour les cotisations sociales dont il est redevable. (Enfin... !)

Cautionnement

« La distinction des patrimoines personnel et professionnel de l'entrepreneur individuel, **ne l'autorise pas à se porter caution en garantie d'une dette dont il est débiteur principal.** » (Art. L.526-22-A1 3 – Loi du 14/02/22) Arrêt de la Cour de Cassation : « Nul ne peut se porter caution de soi-même ». (Cass. Com. 28/07/64). Rappelons que l'entrepreneur individuel et l'entreprise individuelle qu'il a créée ne font qu'un...

Un nouveau régime protecteur

La loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante (Loi 2022-172 du 14/02/2022) a créé un nouveau statut de l'Entreprise individuelle.

Avec ce nouveau statut, le chef d'entreprise individuel est désormais titulaire de deux patrimoines, sans effectuer aucune déclaration d'affectation (contrairement à l'EIRL) :

- ▶ **Un patrimoine professionnel** constitué des biens, droits, obligations et sûretés utiles à

son activité ou à ses activités professionnelles indépendantes. Dès lors que l'entrepreneur conserve plusieurs activités professionnelles, l'ensemble des activités feront partie du patrimoine professionnel ; contrairement à l'EIRL où plusieurs patrimoines affectés étaient possibles.

- ▶ **Un patrimoine personnel** constitué des éléments du patrimoine qui ne font pas partie du patrimoine professionnel. (Art. L.526-22 – A1.2 nouveau du Code de Commerce).

La séparation entre les deux patrimoines étant de droit.

Avec ce Type de statut juridique, l'entrepreneur n'est plus indéfiniment responsable de ses dettes professionnelles sur l'ensemble de son patrimoine personnel.

Une protection qui s'ajoute au régime de l'insaisissabilité de la résidence principale.

L'article L.526-5-1 (Loi n° 2019-486) qui prévoyait que « toute personne physique souhaitant exercer une activité professionnelle en nom propre devait déclarer, lors de la création, si elle souhaitait exercer en tant qu'entrepreneur individuel ou selon le régime de l'EIRL » est abrogé.

Difficulté de séparation des patrimoines

- ▶ Entreprises individuelles classiques qui établissent un bilan : la distinction du patrimoine et des dettes professionnels pourra s'effectuer à partir du bilan établi et du tableau des immobilisations (amortissements).
- ▶ Micro-entreprises : dans l'attente du décret d'application... (probablement à partir d'une liste des biens professionnels utilisés, déposée au greffe et régulièrement mise à jour).

Créanciers nés de l'activité professionnelle

Principe : L'entrepreneur individuel est tenu à l'égard de ses créanciers professionnels que sur son seul patrimoine professionnel, sauf sûretés conventionnelles ou renonciation spécifique.

Concernant ces créanciers, l'article L.526-22-Al.4 apporte des précisions :

- ▶ L'insaisissabilité de la résidence principale et la possibilité d'effectuer une déclaration d'insaisissabilité de certains immeubles bâtis ou non bâtis qui ne sont pas affectés à l'activité professionnelle demeurent. Hormis l'insaisissabilité de droit de la résidence principale, l'entrepreneur individuel conserve toujours le droit de rendre insaisissable, par déclaration devant notaire, tel ou tel bien immobilier (Art. 526-22 – Al.4).
- ▶ Les sûretés réelles consenties par l'entrepreneur individuel avant le commencement de son activité ou de ses activités professionnelles indépendantes conservent leur effet, quelle que soit leur assiette (Art. L.526-22 – Al.6).

Renonciation à la séparation des patrimoines

- ▶ L'entrepreneur individuel pourra accorder, pour son activité professionnelle, des garanties sur son patrimoine personnel (Art. L.526-22 – Al.4).

Attention : les règles de séparation des patrimoines professionnel et personnel ne s'appliqueront qu'aux créances nées après le 15 mai 2022 (Art. 19,1,Al.2 – Loi 14/02/2022).

Créanciers privés

Principe : les éléments du patrimoine de l'Entrepreneur individuel non compris dans le patrimoine professionnel constituent son patrimoine personnel (Art. L.526-22 – Al.2).

Seul le patrimoine personnel de l'Entrepreneur individuel constitue le gage général des créanciers dont les droits ne sont pas nés à l'occasion de son exercice professionnel (Art ; L.526-22 – Al.6).

Insuffisance du patrimoine personnel

« Toutefois, si le patrimoine personnel est insuffisant, le droit de gage général des créanciers peut s'exercer sur le patrimoine professionnel, dans la limite du montant du bénéfice réalisé lors du dernier exercice clos (Art. L.526-22 – Al.6).

Pour toute contestation de mesures d'exécution forcée ou de mesures conservatoires, lors de la délimitation des patrimoines, la charge de la preuve incombe à l'entrepreneur individuel.

La responsabilité du créancier saisissant peut être recherchée (Art. L.526-22 – Al.7).

Créanciers publics

Les dettes dont l'entrepreneur individuel est redevable envers les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales sont réputées être nées à l'occasion de son exercice professionnel (Art. L.526-22 – Al.5).

L'action de ces créanciers sera en conséquence limitée au patrimoine professionnel de l'entrepreneur individuel.

Attention : Le droit de gage de l'administration fiscale et des organismes de sécurité sociale porte sur l'ensemble des patrimoines professionnel et personnel de l'entrepreneur individuel en cas de manœuvres frauduleuses ou d'inobservations graves et répétées.

Extinction de l'EIRL

Tirant les conséquences de la création du nouveau régime protecteur de l'entreprise individuelle, qui permet une protection du patrimoine personnel de l'entrepreneur individuel, équivalente à l'EIRL, la loi interdit de créer de nouvelles EIRL à compter du 15 février 2022 (date de publication de la loi nouvelle).

Il n'est donc plus possible d'adopter le statut d'EIRL et d'affecter à son activité professionnelle un patrimoine séparé de son patrimoine personnel.

EIRL existantes

Les EIRL créées avant le 14 février 2022 pourront toutefois continuer d'exister. L'affectation ou le retrait d'éléments à un patrimoine affecté déjà constitué reste possible (Art.6 – Loi 14/02/2022).

Les EIRL actuelles existantes continueront à être régies par les textes actuels légèrement modifiés par la loi du 14/2/2022.

Succession dans le cadre de l'EIRL

L'article L.526-16 du code de commerce qui prévoyait que l'affectation ne cessait pas dès lors que l'un des héritiers ou ayants-droits de l'EIRL souhaitait poursuivre l'activité est abrogé. L'abrogation de cet article interviendra le 15 août 2022 (dans les 6 mois de la promulgation de la loi : 15 février 2022 + 6 mois = 15/08/2022).

En clair, à compter du 15 août 2022, en cas de décès de l'entrepreneur, les héritiers ne pourront poursuivre l'activité au sein de l'EIRL.

L'article L.526-5-1 qui prévoyait « que toute personne physique qui souhaitait exercer une activité professionnelle en son nom propre devait déclarer, lors de la création, si elle souhaitait exercer en tant qu'entrepreneur individuel ou en EIRL », est également abrogé.

Depuis 2011, il s'est créé près de 100 000 EIRL, ce qui confirme le peu de succès de cette formule.

Transfert du Patrimoine professionnel

L'entrepreneur individuel peut :

- ▶ céder à titre onéreux,
- ▶ transmettre par donation,
- ▶ ou apporter en société, l'intégralité de son patrimoine professionnel, **sans procéder à la liquidation de celui-ci**. Le

transfert non intégral d'éléments de ce patrimoine demeure soumis aux conditions légales applicables à la nature dudit transfert et, le cas échéant, à celle du ou des éléments transférés.

« Le transfert de propriété ainsi opéré n'est opposable aux tiers qu'à compter de sa publicité, dans des conditions prévues par décret » (Art. L.526-27).

Sous réserve des articles L.223-9 (applicables aux SARL), L.225-8-1 (sociétés anonymes) et L.227-1 (so-

ciétés par actions simplifiées), lorsque le patrimoine professionnel apporté en société contient des biens constitutifs d'un apport en nature, il est fait recours à un commissaire aux apports (Art. L.526-31).

Le transfert du patrimoine professionnel, s'entend sans préjudice des pouvoirs reconnus aux époux pour administrer leurs biens communs et en disposer (Art. L.526-26).

L'entreprise individuelle en difficulté

Innovation très importante : le Tribunal de commerce ou le Tribunal judiciaire (agriculteurs, professions libérales) est saisi lors de l'ouverture d'une procédure amiable ou collective, mais également lors d'une demande d'une procédure de surendettement. Le Tribunal compétent (Tribunal de commerce ou Tribunal judiciaire) sera saisi que si la défaillance concerne le patrimoine professionnel ou le patrimoine personnel.

QUATRE SITUATIONS PEUVENT SE PRÉSENTER

1

Le patrimoine professionnel est seul concerné

Le Tribunal prononcera l'ouverture d'une procédure amiable ou collective : conciliation, sauvegarde, redressement judiciaire, liquidation judiciaire.

NB : une sauvegarde peut être ouverte si l'entreprise connaît des difficultés financières, mais n'est pas en cessation de paiement.

NB : le Tribunal connaîtra des contestations concernant la séparation des patrimoines du débiteur (Art. L.681-2-5).

Naturellement seuls le patrimoine professionnel et les dettes professionnelles feront partie de la procédure.

2

Les patrimoines professionnel et personnel sont concernés

Si lors de l'ouverture de la procédure professionnelle, les conditions d'ouverture d'une procédure de surendettement sont aussi réunies, une seule procédure ouverte traitera les patrimoines professionnel et personnel ainsi que leurs dettes rattachées. Le même jugement prendra en compte les dettes professionnelles et les dettes concernant le patrimoine personnel.

Dans ce cas, le Tribunal assume la mission de la commission de surendettement pour les aspects personnels.

3

Les patrimoines professionnel et personnel sont concernés, mais bien séparés

Dans le cas où les deux patrimoines ont été bien séparés et sont bien structurés et qu'il n'existe aucune interférence entre eux, on assiste à l'ouverture de deux procédures :

- ▶ une procédure devant le Tribunal de commerce (ou le TJ),
- ▶ une procédure devant la commission de surendettement.
- ▶ Processus : le Tribunal saisira la commission de surendettement avec l'accord du débiteur qui traitera le patrimoine et les dettes personnelles. Tribunal et commission de surendettement restent en lien.

4

Le patrimoine personnel est seul concerné

Dès lors que les dettes ne sont que personnelles, le Tribunal saisi dit n'y avoir lieu à l'ouverture d'une procédure amiable ou collective concernant le passif professionnel et renvoie l'affaire devant la commission de surendettement avec l'accord du débiteur.

Si en cours de la procédure, la commission de surendettement constate que les conditions d'ouverture devant le Tribunal sont réunies, elle invitera le débiteur à se retourner vers le Tribunal.

AUTRES DISPOSITIONS DE LA NOUVELLE LOI

LIQUIDATION JUDICIAIRE SIMPLIFIÉE

L'insaisissabilité de la résidence principale de l'entrepreneur individuel ne fait pas obstacle à l'ouverture d'une liquidation judiciaire simplifiée (Art. 5-15°Loi du 14/02/2022) (confirmation de la jurisprudence...).

COMMISSION DE SURENDETTEMENT

Le nouveau statut d'entrepreneur individuel pourra lui permettre d'accéder à la commission de surendettement, dès lors que ses dettes concerneront exclusivement le patrimoine personnel (Art. L.681-3 – A1.1).

CONSTITUTION D'UN NOUVEAU PATRIMOINE PROFESSIONNEL EN LIQUIDATION JUDICIAIRE

Conformément à l'article L.641-9 du code de commerce, un entrepreneur individuel en liquidation judiciaire ne peut normalement, durant la procédure, exercer une activité indépendante (seul le statut de salarié était possible). Désormais, la nouvelle loi autorise l'entrepreneur individuel en liquidation judiciaire à exercer une nouvelle activité professionnelle avec constitution d'un nouveau patrimoine professionnel qui ne sera pas concerné par la procédure ouverte (Art. L.682-2-VII) (le Rebond avec la création d'un troisième patrimoine...).

Définition du Patrimoine professionnel

Le décret n° 2022-725 du 28 Avril 2022 détermine les éléments qui doivent être inclus dans le Patrimoine professionnel de l'entrepreneur individuel en raison de leur utilité pour l'activité professionnelle (Entrée en vigueur du décret : 15 Mai 2022). Il s'agit :

- ▶ Du fonds de commerce, du fonds artisanal, du fonds agricole, tous les biens corporels ou incorporels qui les constituent et les droits y afférents et le droit de présentation de la clientèle d'un professionnel libéral ;
- ▶ Des biens meubles comme la marchandise (stock), le matériel et l'outillage, le matériel agricole, ainsi que les moyens de mobilité pour les activités itinérantes telles que la vente et les prestations à domicile, les activités de transport ou de livraison ;
- ▶ Des biens immeubles servant à l'activité, y compris la partie de la résidence principale de l'entrepreneur individuel utilisée pour un usage professionnel ; lorsque ces immeubles sont détenus par une société dont l'entrepreneur individuel est actionnaire ou associé et qui a pour activité principale leur mise à disposition au profit de l'entrepreneur individuel, les actions ou parts d'une telle société.
Cette disposition un peu surprenante semble indiquer que les parts d'une SCI qui détient un Immeuble mis à disposition de l'Entreprise font partie de l'actif professionnel du chef d'entreprise individuelle.
Principe non acceptable qui remet en question la séparation des patrimoines immobiliers...
- ▶ Des biens incorporels comme les

données relatives aux clients, les brevets d'invention, les licences, les marques, les dessins et modèles, et plus généralement les droits de propriété intellectuelle, le nom commercial et l'enseigne ;

- ▶ Des fonds de caisse, toute somme en numéraire conservée sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, les sommes inscrites aux comptes bancaires dédiés à cette activité, ainsi que les sommes destinées à pourvoir aux dépenses courantes relatives à cette même activité.
(Art. R.526-26 code de commerce – nouveau)

Délimitation des Biens professionnels à partir d'éléments comptables

Lorsque l'entrepreneur individuel est tenu à des obligations comptables légales ou réglementaires (établissement d'un Bilan par exemple), son patrimoine professionnel est présumé comprendre au moins l'ensemble des éléments enregistrés au titre des documents comptables, sous réserve qu'ils soient réguliers et sincères et donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et du résultat de l'entreprise.

Sous la même réserve, les documents comptables sont présumés identifier la rémunération tirée de l'activité professionnelle indépendante, qui est comprise dans le patrimoine personnel de l'entrepreneur individuel.
(Art. R.526-26 du code de commerce – nouveau)

Information des tiers (à compter du 15/05/2022)

Lors de son activité professionnelle, l'entrepreneur individuel doit utiliser une dénomination incorporant :

- ▶ Son nom, ou son nom d'usage qui doit être précédé ou suivi immédiatement des mots « entrepreneur individuel ou des initiales EI ».

La dénomination doit figurer sur tous les documents et correspondances à usage professionnel : papier en-tête, bons de commande, factures, cartes de visite, etc... que ces documents soient établis sous forme papier ou par courrier électronique.

Chaque compte bancaire dédié à son activité professionnelle ouvert par l'entrepreneur individuel doit contenir la dénomination dans son intitulé.

A défaut d'immatriculation, la première utilisation de la dénomination vaut date déclarée de début d'activité pour identifier le premier acte exercé en qualité d'entrepreneur individuel.
(Art. R.526-27 du code de commerce – nouveau)

Agent commercial : si l'agent commercial est un entrepreneur individuel, ses documents commerciaux doivent également mentionner son nom ou nom d'usage, précédé ou suivi des mots « entrepreneur individuel ou des initiales EI ».
(Art. R. 134-12 du code de commerce, complété)

MICHEL DI MARTINO
Expert-comptable diplômé
Commissaire aux comptes
Docteur en droit privé



L'aspect fiscal de l'option à l'IS

Il fut un temps, pas si lointain, où le moindre client avec un projet de création d'entreprise venait consulter son expert-comptable en lui demandant de « monter sa propre société » !

Pourquoi s'évertuer à créer une structure pour exercer une activité le plus souvent totalement indépendante, sans besoins spécifiques de financement, sans besoin d'associé et parfois même sans complexité avérée.

À la vérité deux raisons majeures conduisaient les futurs entrepreneurs à ce réflexe sociétaire :

- ▶ tout d'abord le besoin de limiter la responsabilité en cas de défaillance d'entreprise à l'affectation du seul patrimoine professionnel, ou pour le dire plus simplement le besoin très compréhensible de mettre à l'abri son patrimoine personnel ;
- ▶ la deuxième raison était tout à la fois fiscale et sociale puisqu'il s'agissait de pouvoir choisir le régime de l'impôt sociétés, afin d'éviter entre autres d'être imposé sur des montants plus ou moins importants que le dirigeant ne voulait ou ne pouvait appréhender.

N'excluons pas bien sûr dans cette analyse l'importance du choix du statut social assez longtemps à l'origine d'une différence sensible, notamment en matière de protection entre le statut de salarié et le statut d'indépendant.

Nous l'avons suffisamment dit et écrit pour savoir qu'aujourd'hui la différence en tous les cas sur le statut social du dirigeant salarié et du travailleur indépendant se réduit comme peau de chagrin et l'on peut assez facilement parler d'une quasi-similitude de situation.

En ce qui concerne la responsabilité du chef d'entreprise et le risque de voir son patrimoine personnel servir de gage aux créanciers, après les améliorations apportées par la loi LME et par les dispositifs successifs d'insaisissabilité de la résidence principale, le tout récent texte brillamment résumé par mon ami Michel Di MARTINO suffit pour se convaincre qu'il est encore plus facile, sans opter pour une struc-

ture sociétaire, de protéger son patrimoine personnel.

Alors qu'en est-il sur le plan fiscal ?

De façon sans doute exagérément simplifiée, le régime de l'impôt sociétés contient quelques avantages par rapport au régime classique des travailleurs indépendants que l'on peut tenter de résumer comme suit :

1 Avantage sur le taux d'imposition puisque celui-ci est maintenant de 25 % voire 15 % depuis quelques années sur un bénéfice limité à 38 120 € ;

2 Autre avantage substantiel pour ne pas dire déterminant, le bénéfice ainsi taxé ne subit pas d'autres impositions s'il est laissé à la disposition de l'entreprise.

C'est là évidemment une différence fondamentale avec le régime des BIC ou des BNC où l'intégralité du bénéfice réalisé par l'exploitant est assujettie à l'impôt au taux marginal, non sans avoir préalablement subi une coupe sévère en matière de base servant à asseoir les cotisations sociales !

Par conséquent on peut, dans l'attente des commentaires de l'administration fiscale, prédire assez facilement que l'option à l'impôt sur les sociétés des indépendants pourra permettre, sans prétendre à une exhaustivité :

- ▶ à la rémunération prise par l'entrepreneur individuel d'être assimilée à celle de gérant majoritaire ;
- ▶ celle-ci deviendra évidemment déductible du résultat imposable à l'impôt sociétés ;

- ▶ les bénéfices non appréhendés et demeurés investis dans l'entreprise ne seront plus imposés au niveau de l'entrepreneur ;
- ▶ corrélativement et, bien évidemment, les résultats que l'entrepreneur prélèvera de son entreprise seront traités comme des dividendes et l'on peut facilement prévoir qu'ils seront traités en tant que tel c'est-à-dire qu'ils pourront bénéficier du prélèvement forfaitaire unique.

Restera le délicat problème de l'assujettissement de ces dividendes aux charges sociales et il paraît prudent à ce titre d'attendre les commentaires définitifs de l'administration pour se prononcer.

En conclusion, et encore une fois sous réserve des commentaires définitifs et surtout de la façon dont seront traitées les situations anciennes, les nouveaux du statut d'indépendant couplés avec la possibilité de l'option à l'IS devraient sans doute mettre un terme à la création de nombreuses sociétés dont l'unique but était de préserver l'intégrité du patrimoine personnel du dirigeant et la possibilité de son option à l'impôt sociétés dont le taux paraît plus sympathique que ceux des tranches marginales d'imposition les plus hautes.



SERGE ANOUCHIAN
Fondateur du Club Expert Patrimoine
🐦 : @AnouchianS

Les indemnités de fin de carrière : ce n'est pas significatif... ! Mais c'est combien ?

« Oh, ce n'est pas significatif ! » ... c'est la réponse que l'on obtient le plus souvent lorsque l'on interroge un chef d'entreprise, un expert-comptable ou des collaborateurs sur le montant des indemnités de fin de carrière (IFC) pour les salariés.

Une telle réplique a le mérite d'être spontanée et simple... mais pas vraiment de répondre sérieusement à la question.

En fait, le montant de ces engagements sociaux est rarement anodin !

Reprenons posément le sujet pour disposer d'un avis plus éclairé et, in fine, éclairant pour les clients.

Obligations de chaque employeur

Un salarié qui part à la retraite, soit de manière volontaire, soit suite à une mise à la retraite par son employeur, a droit à une indemnité de départ à la retraite. Cette indemnité varie selon l'ancienneté, le salaire brut, la convention collective applicable, etc.

Les employeurs sont tenus d'évaluer leurs engagements relatifs aux IFC qu'ils devront verser au départ à la retraite de leurs salariés et d'en inscrire le montant en annexe de leur bilan (article L. 123-13 du code de commerce).

Obligations comptables en France

En France, le cadre comptable relatif notamment aux IFC est régi par la recommandation n° 2013-02 de l'ANC, actualisée en novembre 2021.

Dans les comptes sociaux, l'engagement ainsi évalué, appelé également « dette actuarielle », est :

- ▶ soit mentionné uniquement dans l'annexe des comptes annuels ;
- ▶ soit enregistré sous forme d'une provision inscrite au bilan.

Dans les comptes sociaux, selon le PCG, la comptabilisation d'une provision constitue une méthode de référence (antérieurement appelée « méthode préférentielle »), car considérée comme conduisant à une meilleure information et répondant aux principes généraux des normes de comptabilité privée.

Il est important de rappeler que, sauf exception, une provision partielle n'est pas autorisée.

Dans les comptes consolidés, la comptabilisation d'une provision afférente est obligatoire.

Pour mémoire, les dotations aux provisions pour IFC ne sont pas fiscalement déductibles (art. 39-1-5° du CGI).

Par ailleurs, la dette actuarielle peut être externalisée auprès d'un assureur le cas échéant, en tout ou partie.

Principe de la dette actuarielle

La dette actuarielle en matière d'IFC pour les salariés peut être déterminée selon la méthode des « unités de crédit projetées » ou « crédits projetés » (conformément à la norme IAS 19). La dette future est ainsi déterminée à partir du montant de l'indemnité que percevra chaque salarié au jour de son départ.

Par exception, les entreprises ou les groupes de moins de 250 salariés peuvent définir leurs propres modalités d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires (modalités dites « simplifiées »).

Paramètres et facteurs de calcul

Le calcul de la dette actuarielle des IFC intègre plusieurs paramètres ou facteurs :

- ▶ le salaire au terme, c'est-à-dire le salaire actuel revalorisé année après année, jusqu'au jour du départ à la retraite ;
- ▶ les droits octroyés par la convention collective ou l'accord d'entreprise, comme par exemple, 0,5 mois par année d'ancienneté, avec un nombre de mois plafonné ou non ;
- ▶ la probabilité de présence du salarié au jour de son départ théorique à la retraite, via le taux de « turnover » et les données statistiques de mortalité ;
- ▶ l'ancienneté actuelle acquise, l'ancienneté non acquise et l'ancienneté prévue au terme ;
- ▶ le taux de charges sociales ;
- ▶ un taux d'actualisation pour disposer de la valeur aujourd'hui de cette dette future.

En pratique, il est préférable d'avoir recours à un logiciel dédié en la matière pour procéder à une évaluation fiable de ce passif, intégrant notamment toutes les hypothèses actuarielles requises.

Méthodes de calcul possibles

Il existe principalement deux méthodes conformes au principe des « unités de crédit projetées » évoqué plus haut.

La méthode « rétrospective prorata temporis »

La constitution de la dette actuarielle (et le cas échéant de la provision afférente) est lissée dans le temps avec l'application d'un prorata d'ancienneté (ancienneté à la date du calcul / ancienneté au terme).

Par exemple, pour un salarié qui présente une ancienneté de 10 ans à ce jour et qui partira dans 15 ans à la retraite, avec de fait une ancienneté cumulée de 25 ans, la dette actuarielle est déterminée à ce jour avec un prorata de 10 (ancienneté acquise) / 25 (ancienneté totale).

La nouvelle méthode introduite fin 2021 par l'ANC

Cette méthode s'applique pour la répartition des droits à prestations pour les régimes à prestations définies conditionnant l'octroi d'une prestation à la fois en fonction de l'ancienneté, pour un montant maximal plafonné et au fait qu'un membre du personnel soit employé par l'entité lorsqu'il atteint l'âge de la retraite (les années de services prises en compte doivent être consécutives).

La constitution de la dette actuarielle n'est plus lissée sur la totalité de la période d'emploi, mais sur la période qui couvre les (dernières) années de services rendus par le salarié qui correspondent à l'ancienneté lui octroyant l'indemnité maximale plafonnée (ou entre la date d'emploi et la date de départ en retraite, si la durée ainsi déterminée est inférieure).

Par exemple, à la date de son départ en retraite, fixé à 62 ans, sous réserve qu'il soit présent dans l'entité à cette date, le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire égale à 0,5 mois de salaire final acquis au titre de chaque année d'ancienneté et plafonnée à 20 années de services. Le salarié aura, au terme, une ancienneté de 30 ans.

Avec la nouvelle méthode, la dette actuarielle n'est à constituer que sur la période qui couvre les 20 dernières années de services rendus par le salarié, soit la période correspondant à l'ancienneté donnant droit à l'indemnité maximale plafonnée. Dès lors, si au jour du calcul, le salarié présente une ancienneté de 13 ans, le prorata d'ancienneté appliqué pour la dette actuarielle est de $(20 - 17) / 20$, soit $3/20$.



Interprétation des résultats, points de vigilance et perspectives

Une fois la dette actuarielle déterminée, l'enjeu n'est pas fiscal, il est économique et financier.

Il est ainsi impératif d'adopter une approche prospective et prévisionnelle en la matière, afin d'en optimiser la gestion pour éviter les « à-coups » de trésorerie préjudiciables au développement et à la pérennité de toute entreprise.

Ainsi, pour prendre les bonnes décisions, certains points cruciaux doivent être examinés :

- ▶ indemnités probables à verser dans les 5 ans, ainsi que dans les 10 ans ;
- ▶ répartition des départs dans le temps.

De plus, l'obtention d'un « chiffre » ne doit pas constituer la seule finalité de cet exercice. Les données intégrées pour le calcul constituent une mine d'informations pour apporter aux clients une valeur ajoutée :

- ▶ la pyramide des âges et son corollaire liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ▶ l'égalité hommes-femmes ;
- ▶ la répartition cadres / non-cadres, etc.



Illustrations chiffrées

Quelques chiffres (tirés de cas réels) valent mieux qu'un long discours...

	Nombre de salariés	Masse salariale brute	Convention collective	Ancienneté moyenne (1)	Dette IFC (2)
Cas A	10	328.452 €	Cabinets dentaires	12 ans	114.664 €
Cas B	21	714.400 €	Tourisme	10 ans	189.173 €
Cas C	14	517.251 €	Boulangerie (artisanale)	13 ans	115.609 €
Cas D	29	971.674 €	Métallurgie	14 ans	197.086 €
Cas E	10	822.282 €	Accord d'entreprise	13 ans	142.320 €

(1) : à la date de calcul.

(2) : Dette actuarielle avec méthode « rétrospective prorata temporis » et départ volontaire.

IFC : tout comprendre de la nouvelle méthode de l'ANC !

Le cadre comptable relatif aux indemnités de fin de carrière (IFC) est régi par la recommandation n° 2013-02 de l'ANC pour les comptes annuels et les comptes consolidés établis selon les normes comptables françaises.

En novembre 2021, l'ANC a mis à jour cette recommandation et, désormais, à côté de la méthode classique « rétrospective prorata temporis », une autre méthode de calcul de la dette actuarielle peut être retenue !

Alors, comme dirait l'autre, « la nouvelle méthode de l'ANC, comment ça marche ? »...

Contexte lié à l'IAS19

Au niveau international, les règles comptables relatives aux IFC sont encadrées par l'IAS19, « Employee Benefits ».

En mai 2021, l'IASB (International Accounting Standards Board) a validé la position prise par le Comité d'interprétation des normes IFRS (IFRIC) concernant le cas d'un régime à prestations définies conditionnant l'octroi d'une prestation à la fois en fonction de l'ancienneté, pour un montant maximal plafonné et au fait qu'un membre du personnel soit employé par l'entité lorsqu'il atteint l'âge de la retraite.

Évolution par ricochet en France

En novembre 2021, l'ANC a intégré cette position dans sa recommandation n° 2013-02.

Elle a ainsi introduit un choix de méthodes relatif à la répartition des droits à prestations pour les régimes à prestations définies conditionnant l'octroi d'une prestation à la fois en fonction de l'ancienneté, pour un montant maximal plafonné (www.anc.gouv.fr).

Evidemment, sous réserve, d'une part que le salarié soit employé par l'entité lorsqu'il atteint l'âge de la retraite, et d'autre part, que les « années de services » prises en compte, c'est-à-dire toute la période d'emploi, soient consécutives.

Principe de la nouvelle méthode

En pratique, avec la nouvelle méthode, la constitution de la dette actuarielle n'est plus lissée sur la totalité de la période d'emploi, mais sur la période qui couvre les (dernières) années de services rendus par le salarié qui correspondent à l'ancienneté lui octroyant l'indemnité maximale plafonnée (ou entre la date d'emploi et la date de départ en retraite, si la durée ainsi déterminée est inférieure).

Ainsi, cette nouvelle méthode a un impact sur le montant de la dette actuarielle notamment :

- ▶ Si les conventions collectives ou accords d'entreprise applicables prévoient des indemnités de fin de carrière plafonnées, telles que 0,5 mois de salaire au titre de chaque année d'ancienneté, plafonnées à 10 mois ;
- ▶ Pour la dette actuarielle des salariés dont l'ancienneté au terme sera supérieure à l'ancienneté donnant droit à l'indemnité maximale plafonnée.

Par contre, le montant de la dette actuarielle avec la nouvelle méthode de l'ANC et la méthode classique « rétrospective prorata temporis » sera le même lorsque :

- ▶ La convention collective ne plafonne pas les indemnités de départ à la retraite ;
- ▶ Et/ou les salariés ne pourront pas prétendre à l'indemnité plafonnée lors de leur départ à la retraite, en raison d'une ancienneté au terme inférieure à celle ouvrant à l'indemnité plafonnée.

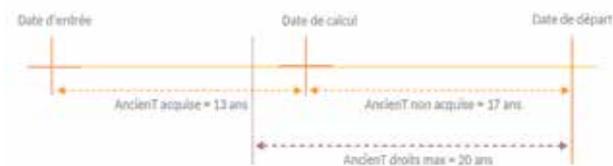
Illustrations concrètes

Pour être concret, prenons un exemple... :

- ▶ A la date de son départ en retraite, fixé à 62 ans, sous réserve qu'il soit présent dans l'entité à cette date, le salarié bénéficiera d'une indemnité ;
- ▶ Cette indemnité forfaitaire est égale à 0,5 mois de salaire final acquis au titre de chaque année d'ancienneté et est plafonnée à 20 années de services, soit une indemnité de 10 mois maximum.

Cas n°1

Le salarié présente au jour du calcul une ancienneté de 13 ans.



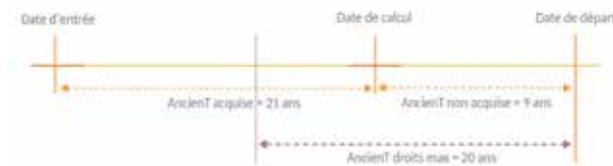
La dette actuarielle (DA) n'est constituée que sur la période qui couvre les 20 dernières années de services rendus par le salarié.

Dès lors, le prorata d'ancienneté appliqué pour la DA à la date de calcul est de $(20 - 17) / 20$, soit $3/20$ et la constitution de la DA est lissée sur 20 ans.

NB : avec la méthode classique « rétrospective prorata temporis », le calcul de la DA serait réalisé avec un prorata d'ancienneté de $13/30$ et avec un lissage sur 30 ans.

Cas n°2

Le salarié présente au jour du calcul une ancienneté de 21 ans.



Le prorata d'ancienneté appliqué pour la DA à la date de calcul est de $(20 - 9) / 20$, soit $11/20$ et la constitution de la DA est lissée sur 20 ans.

NB : Avec la méthode classique « rétrospective prorata temporis », le calcul de la DA serait réalisé avec un prorata d'ancienneté de $21 / 30$ et avec un lissage sur 30 ans.

Cas n°3

Le salarié présente au jour du calcul une ancienneté de 7 ans.



A la date de calcul, l'ancienneté non acquise étant supérieure à l'ancienneté pour allouer les droits max plafonnés, la DA est nulle. La constitution de la DA sera lissée sur 20 ans.

NB : Avec la méthode classique « rétrospective prorata temporis », le calcul de la DA serait réalisé avec un prorata d'ancienneté de $7 / 30$ et avec un lissage sur 30 ans, y compris à la date de calcul de l'ancienneté de 7 ans acquise.

Impacts chiffrés sur l'effectif d'une entreprise

Pour appréhender l'impact de la nouvelle méthode de l'ANC au niveau d'une entreprise, il est possible de présenter des simulations avec des conventions collectives différentes.

Les données de l'exemple sont les suivantes :

- ▶ Effectif : 29 salariés ;
- ▶ Ancienneté moyenne actuelle : 17 ans ;
- ▶ Ancienneté moyenne non acquise : 18 ans ;
- ▶ Masse salariale 2021 : 971.674 euros (bruts).

Les résultats obtenus pour la dette actuarielle (DA) à fin 2021 sont les suivants :

Conventions collectives	DA avec la méthode rétrospective prorata temporis	DA avec la nouvelle méthode de l'ANC	Commentaires
Industries pharmaceutiques	353.427 €	294.068 €	Plafond de 9 mois après 30 ans d'ancienneté
Hospitalisation privée à but non lucratif	230.224 €	190.651 €	Plafond de 6 mois après 30 ans d'ancienneté
Journalisme	195.323 €	162.346 €	Plafond de 5 mois après 30 ans d'ancienneté
Métallurgie	208.004 €	202.844 €	Plafond de 6 mois après 40 ans d'ancienneté
Architecture	229.678 €	229.678 €	Pas de plafond, donc aucun impact !

On constate bien que plus les indemnités sont plafonnées tôt et favorables en termes de droits, plus l'impact de la nouvelle méthode de l'ANC est important sur le montant de la dette actuarielle et, de fait, sur la dotation annuelle en cas de provision.

1^{ère} application

La mise en œuvre de la première application de la nouvelle méthode de l'ANC est ouverte à compter de novembre 2021, soit la date de publication de la modification de la recommandation n° 2013-02.

Une application rétroactive est possible à compter des exercices clos à compter du 30 juin 2021.

Cette nouvelle méthode peut donc s'appliquer de fait aux comptes annuels des exercices clos le 31 décembre 2021.

Traitement du changement de méthode

Le changement résultant du choix de méthodes est assimilé à un changement de réglementation comptable qui se traduit par un changement de méthode comptable.

Si l'entreprise a provisionné la dette actuarielle, il s'agit :

- ▶ à l'ouverture de l'exercice concerné, d'enregistrer en capitaux propres l'écart de la dette actuarielle entre l'ancienne méthode et la nouvelle méthode choisie ;
- ▶ à la clôture, de comptabiliser au compte de résultat la variation la dette actuarielle déterminée selon la nouvelle méthode.

La provision constituée n'étant pas déductible fiscalement (et sa reprise non imposable), il n'y a pas lieu de tenir compte d'un effet d'impôt.

Si l'entreprise s'est limitée à une information en annexe de la dette actuarielle, elle devra actualiser le montant de celle-ci.

Dans tous les cas, une information complète appropriée sera à fournir en annexe des comptes annuels.

Dette actuarielle des IFC : zoom sur deux paramètres fondamentaux

Les employeurs sont tenus d'évaluer leurs engagements relatifs aux indemnités de fin de carrière (IFC) qu'ils devront verser au départ à la retraite de leurs salariés.

Le montant de ce passif est à inscrire dans l'annexe des comptes annuels ou à enregistrer sous forme de provision au bilan (méthode de référence). Une externalisation auprès d'un assureur par exemple est également possible.

Conformément à la norme IAS 19 et à la recommandation de l'ANC, la dette future ou « dette actuarielle » en matière d'IFC pour les salariés est déterminée à partir du montant de l'indemnité que percevra chaque salarié au jour de son départ. On parle de méthode des « unités de crédit projetées ». Le choix de deux paramètres de calcul revêt une importance toute particulière : le taux d'actualisation et la probabilité de présence (ou de départ).

Faisons le point sur ces facteurs ayant un impact fort, à la hausse comme à la baisse, sur le montant de la dette actuarielle (DA) des IFC !

Rappels préalables

Le calcul de la DA des IFC intègre plusieurs paramètres ou facteurs :

- ▶ le salaire au terme ;
- ▶ les droits octroyés par la convention collective ou l'accord d'entreprise ;
- ▶ la probabilité de présence du salarié au jour de son départ théorique à la retraite, via le taux de « turnover » et les données statistiques de mortalité ;
- ▶ l'ancienneté actuelle acquise, l'ancienneté non acquise et l'ancienneté prévue au terme ;
- ▶ le taux de charges sociales ;
- ▶ et un taux d'actualisation.

Un taux d'actualisation : pourquoi ?

La DA constitue une dette future, puisqu'elle correspond au coût de l'indemnité qui sera versé à chaque salarié lors de son départ...

... mais le calcul est établi aujourd'hui !

Il est donc primordial de ramener ce coût futur à sa valeur d'aujourd'hui, soit sa valeur actuelle équivalente.

Pour cela, on applique à la dette future un taux d'actualisation.

Si la dette future est de 100 dans 15 ans, avec un taux 1 %, sa valeur actuelle est de $100 \cdot (1+1\%)^{-15} = 86,13$.

Dit autrement, il s'agit de fixer la valeur qu'il faudrait placer aujourd'hui, à un rendement de X %, pour obtenir le montant in fine de la dette future.

Avec l'exemple ci-avant, si on place une somme de 86,13 pendant 15 ans au taux de 1 %, on obtiendra 100 in fine.

Comment choisir le taux d'actualisation approprié ?

Sur le principe, il convient de retenir comme taux d'actualisation pour le calcul de la DA des IFC un taux par référence au taux d'émission des obligations en euros du secteur privé dit « de grande qualité », à savoir en pratique les entreprises avec une cotation AA et AAA.

De plus, le taux retenu doit être conforme à la durée équivalente à celle des engagements.

Par exemple, si l'échéance moyenne des IFC est de 15 ans, le choix du taux se portera sur le taux de durée 15 ans et non de durée de 10 ou 20 ans.

L'outil IFC by MyFides propose des fourchettes de taux en fonction de la maturité des engagements (10 ans, 15 ans ou 20 ans).

Par exemple, pour un calcul au 31/12/2021, pour une échéance des IFC de 15 ans, il était proposé :

- ▶ fourchette basse : 0,80 %
- ▶ fourchette haute : 1,00 %.

Impact chiffré et sensibilité au taux d'actualisation

De prime abord, il est tentant de porter peu d'attention à ce facteur de calcul et de retenir le même taux d'une année sur l'autre.

Ce serait une erreur !

D'une part, les taux fluctuent dans le temps.

A titre indicatif, les taux au cours des trois dernières années ont évolué comme suit :

Duration 15 ans	Fourchette basse	Fourchette haute
31/12/19	0,70 %	1,10 %
31/12/20	0,30 %	0,50 %
31/12/21	0,80 %	1,00 %

D'autre part, le taux d'actualisation a un impact non négligeable sur le montant de la DA.

Par exemple, pour une entreprise d'une trentaine de salariés, avec une échéance moyenne des IFC de 15 ans, on aboutit à ces impacts :

Taux d'actualisation	Montant de la DA
0,20 %	255.471 €
0,80 %	235.816 €
1,50 %	215.167 €
2,50 %	189.349 €

On constate que le montant de la DA est particulièrement sensible à ce paramètre, qui peut avoir un impact d'autant sur le résultat en cas de comptabilisation sous forme d'une provision.

La probabilité de présence (mortalité et turn-over) : pourquoi ?

La DA est déterminée à une date T, avec les salariés présents à cette même date.

Mais rien ne dit que chaque salarié sera effectivement présent au jour de son départ théorique à la retraite.

Cette probabilité de présence in fine au sein de l'effectif est intégrée via deux paramètres :

- ▶ les données statistiques de mortalité ;
- ▶ le « turn-over ».

Quelle table de mortalité retenir ?

Il existe plusieurs tables de mortalité (ou table de survie) pour déterminer la probabilité de présence du salarié au jour de son départ à la retraite.

Sur le principe, une table de mortalité est une table qui fournit la probabilité annuelle de décès d'un individu, pour chaque âge. Sa construction est basée sur les données statistiques, notamment par l'INSEE pour la population française.

Les plus usuelles sont les tables de mortalité TG 05, TH-TF 00-02, INSEE 2014-2016 (données définitives) ou encore INSEE 2015-2018 (données provisoires).

L'outil IFC by MyFides met à disposition un large choix pour ce facteur de calcul.

Concrètement, il convient toutefois de noter que, de manière assez logique, l'impact du choix de telle ou telle table de mortalité conduit à des écarts assez limités pour le montant de la dette actuarielle.

Ce qui n'est absolument pas le cas du turn-over...

Le taux de turn-over : comment choisir ?

Tout d'abord, il est important de préciser le fonctionnement de ce facteur « turn-over ».

L'effet est cumulatif et appliqué une fois pour chaque âge.

Dit autrement, le fonctionnement des tables de turn-over est le suivant : le taux de turn-over est annuel mais la probabilité de présence est déterminée in fine, à l'âge de départ prévu à la retraite.

Un taux de turn-over de 25 % signifie que la probabilité de présence d'une personne est de :

- ▶ $(1 - 25 \%)$ au bout d'un an, soit 0,75 ;
- ▶ $(1 - 25 \%) * (1 - 25 \%)$ au bout de 2 ans, soit 0,56 ;
- ▶ $(1 - 25 \%) * (1 - 25 \%) * (1 - 25 \%)$ au bout de 3 ans, soit 0,42 ;
- ▶ $(1 - 25 \%) * (1 - 25 \%) * (1 - 25 \%) * (1 - 25 \%)$ au bout de 4 ans, soit 0,32 ;
- ▶ etc. ;
- ▶ 0,01 au bout de 15 ans ;
- ▶ etc. ;
- ▶ 0,003 au bout de 20 ans ;
- ▶ etc.

Donc si le taux de turn-over appliqué est « fort », le montant de la dette actuarielle sera faible car la probabilité que le salarié soit présent au jour de son départ théorique à la retraite sera très réduite.

En pratique, il faut éviter de retenir des turn-over constants pour tous les âges, car il est plutôt erroné de penser que la probabilité de départ d'un salarié est identique quand celui-ci a 29 ans ou a 58 ans.

De préférence, il convient d'appliquer des taux de turn-over différents selon les âges des salariés et avec un niveau plutôt élevé jusqu'à 30 ans, puis dégressif jusqu'à 50 ou 55 ans, puis 0 % au-delà.

Dans l'idéal, l'analyse des départs des salariés de l'entreprise concernée sur une période de 5-10 ans minimum, permet de retenir la table reflétant le mieux le turn-over au sein de celle-ci.

L'outil IFC by MyFides propose un certain nombre de tables de turn-over : constant, dégressif, pour tous les âges, jusqu'à 50 ans, jusqu'à 55 ans, etc.

Au besoin, des tables personnalisées (et anonymisées en ligne) peuvent être créées pour l'utilisateur.

Impact chiffré et sensibilité au taux de turn-over

Reprenons l'exemple ci-avant d'une entreprise d'une trentaine de salariés (avec un taux d'actualisation de 0,80 %) et faisons varier les modalités de turn-over :

Taux de turn-over	Montant de la DA
0,00 %	281.047 €
2 % constant	209.641 €
10 % constant	69.370 €
20 % constant	18.249 €
8 % constant jusqu'à 50 ans, puis 0 %	241.587 €
dégressif de 10 % à 2 % jusqu'à 50 ans, puis 0 %	266.701 €
dégressif de 30 % à 5 % jusqu'à 55 ans, puis 0 %	219.177 €
dégressif de 23 % à 0 % jusqu'à 65 ans	209.891 €

S'il fallait se convaincre du caractère crucial du choix du taux de turn-over pour les IFC, les résultats obtenus se passent de commentaires !

Calcul des IFC : bonnes pratiques, trucs et astuces

Soyons honnêtes... le chiffrage des indemnités de fin de carrière (IFC) est très rarement le premier sujet que l'on traite lors de la clôture des comptes annuels.

En réalité, il se situe même plutôt parmi les derniers...

Dans ces circonstances, il faut être efficace et ne pas perdre de temps !

Passons alors en revue les bonnes pratiques et autres trucs et astuces pour déterminer la dette actuarielle des IFC avec une démarche optimisée.

Le rappel des obligations comptables

En France, dans les comptes sociaux, l'engagement relatif aux IFC fait l'objet :

- ▶ d'une simple mention dans l'annexe des comptes annuels ;
- ▶ ou d'une provision inscrite au passif du bilan (méthode de référence, ex-« méthode préférentielle »).

Dans les comptes consolidés, la comptabilisation d'une provision afférente est obligatoire.

Une démarche fluide

Le calcul de la dette actuarielle des IFC intègre un certain nombre de facteurs (salaires, droits, taux d'actualisation, etc.).

La démarche pour calculer la dette actuarielle doit suivre les étapes successives permettant d'intégrer de manière fluide les paramètres indispensables :

- 1/ Les hypothèses générales : date de calcul, table de mortalité, taux d'actualisation, initiative du départ, méthode de calcul ;
- 2/ Les hypothèses par catégorie de salariés : taux de progression des salaires, taux de rotation du personnel, âge de départ, taux de charges patronales, convention collective appliquée ;
- 3/ Les données des salariés : nom, prénom, date de naissance, date d'entrée, catégorie, salaire brut.

L'appréhension de cette logique permet de mieux anticiper les informations requises.

Il faut essayer de les collecter en amont, car les recueillir une par une le jour J peut se révéler bloquant s'il en manque une. Il en est de même si vous vous retrouvez tributaire de la ou des personnes qui doivent vous les transmettre, en particulier le service social ou payes pour les données des salariés. A noter que n'est pas abordé dans ces lignes le choix du taux d'actualisation, qui a fait l'objet d'un article précédent.

Le choix de la méthode de calcul

Conformément à la norme IAS 19 et à la recommandation de l'ANC, la dette future ou « dette actuarielle » en matière d'IFC pour les salariés est déterminée à partir du montant de l'indemnité que percevra chaque salarié au jour de son départ. On parle de méthode des « unités de crédit projetées ».

En pratique, deux principales méthodes sont possibles :

- ▶ La méthode « rétrospective prorata temporis » ;
- ▶ La nouvelle méthode autorisée en 2021, qui tient compte du plafond des droits alloués par la convention collective.

La différence entre les deux consiste en la durée sur laquelle la dette actuarielle sera lissée dans le temps.

Avec la méthode « rétrospective prorata temporis », le lissage est réalisé sur la durée totale de l'ancienneté de chaque salarié, c'est-à-dire son ancienneté au terme.

Depuis fin 2021, la nouvelle méthode de l'ANC, la constitution de la dette actuarielle n'est plus lissée sur la totalité de la période d'emploi, mais sur la période qui couvre les (dernières) années de services rendus par le salarié qui correspondent à l'ancienneté lui octroyant l'indemnité maximale plafonnée (ou entre la date d'emploi et la date de départ en retraite, si la durée ainsi déterminée est inférieure).

La seconde méthode aboutit à une dette actuarielle plus faible les premières années de calcul, mais une progression ou un rattrapage plus rapide sur les années s'opère ensuite jusqu'à la date de départ à la retraite.

Le choix est une décision de gestion revenant à l'entreprise. Toutefois, ce choix peut s'avérer être un « non-choix »... notamment si la convention collective ne plafonne jamais les indemnités à verser aux salariés. En effet, concrètement, les deux méthodes donneront rigoureusement le même montant de dette actuarielle, à chaque date de calcul !

Le choix de l'hypothèse du départ : MR ou DV

Par rapport aux indemnités de fin de carrière (IFC), une entreprise a le choix entre deux hypothèses :

- ▶ départ à l'initiative du salarié ;
- ▶ mise à la retraite par l'employeur.

L'hypothèse retenue doit être en ligne avec les pratiques et usages en vigueur au sein de l'entreprise (employeur et salariés). Celle-ci n'est pas neutre pour le calcul de la dette actuarielle, tant en matière de droits (et donc d'indemnités) qu'en matière de charges sociales appliquées.

La mise à la retraite ne peut intervenir qu'à l'âge de 70 ans du salarié et est assimilée à un licenciement, ce qui conduit à des indemnités plus importantes (sauf exceptions), que pour un départ volontaire du salarié à la retraite.

Les taux de charges sociales

L'indemnité de départ volontaire à la retraite (hors cas du Plan de sauvegarde de l'emploi) a un caractère de salaire et non pas de dommages et intérêts.

Le montant de l'indemnité est alors assujéti dès le 1er euro aux cotisations sociales classiques (Sécurité sociale, CSG/CRDS, etc.).

Dans l'hypothèse de calcul « départ volontaire », la dette actuarielle calculée intègre les charges sociales.

Il faut renseigner le taux de charges sociales par catégorie de salariés constatée (39 %, 40 %, 42 %, etc.) au sein de l'entreprise en cas de départ volontaire du salarié. En effet, il convient d'indiquer le taux de charges sociales le plus proche de la réalité, celui pour les cadres étant par exemple globalement plus élevé que celui des ouvriers.

En pratique, c'est un peu comme pour les charges sociales liées à la provision pour congés payés ou RTT.

A l'inverse, en cas de mise à la retraite, la dette actuarielle est déterminée obligatoirement avec une contribution fixe de 50 %.

L'intégration efficace des données salariés

Une étape délicate consiste à renseigner les données des salariés pour l'entreprise.

Plusieurs modalités pratiques sont offertes en général.

Le plus efficace est l'intégration des 12 DSN de l'année ou bien celle de décembre !

Avec ce mode d'import, il faut toutefois être vigilant et bien choisir les options : importer uniquement les salariés présents à la date de calcul, importer uniquement les salariés en CDI, reconstituer un salaire annuel théorique pour les personnes entrées en cours d'année et présentes à la date de calcul, etc.

L'intégration d'un fichier EXCEL permet aussi de disposer rapidement dans le logiciel d'IFC des données pour les salariés.

Par ailleurs, en raison du COVID-19, en cas d'activité partielle (AP), quel que soit le mode d'import des données salariés utilisés (import DSN, import EXCEL ou saisie manuelle), il est impératif de vérifier que les salaires bruts indiqués pour les salariés sont bien les salaires de référence.

A défaut, les données de salaires intégrées pour la détermination de la dette actuarielle et les résultats seront erronés.

L'effectif pour les IFC

La « dette actuarielle » pour les IFC correspond au montant de l'engagement d'un employeur à un instant T vis-à-vis de ces indemnités à verser in fine à ses salariés concernés.

Dès lors, à la clôture d'un exercice, il convient de ne retenir que les salariés susceptibles d'être présents au jour de leur départ à la retraite.

Cette condition exclut de facto les salariés qui ne sont pas en CDI : CDD, apprentis, stagiaires, etc.

Il en est de même, sauf exception, pour les mandataires sociaux.

Les conventions collectives et les accords d'entreprise

Les IFC à verser à chaque salarié dépendent de la convention collective que leur employeur applique et des droits et indemnités en découlant.

Pour ce paramètre crucial pour le calcul de la dette actuarielle des IFC, il est impératif que le logiciel utilisé propose le plus grand nombre de conventions collectives et que celles-ci soient à jour.

Mais ce n'est pas tout... !

En effet, il est de plus en plus fréquent que les entreprises concluent des accords d'entreprises prévoyant des dispositions particulières en matière de départ à la retraite.

Dès lors, le calcul des IFC pour les salariés concernés doit être basé sur leur accord d'entreprise et non la convention collective dont ils dépendent.

Il convient de se renseigner si un tel accord est en vigueur dans l'entreprise.

Aucun logiciel ne peut intégrer de base ce type d'accords, par définition privés.

Par contre, il faut que l'ajout de tels accords soit possible.

Par ailleurs, le logiciel utilisé doit faire automatiquement le contrôle, salarié par salarié, ancienneté par ancienneté, entre les droits alloués par la convention collective (ou l'accord d'entreprise) et par le barème légal, de manière à retenir les indemnités les plus favorables.

Les catégories de salariés

En France, on peut distinguer différentes catégories de salariés, essentiellement les ouvriers, les ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) et les ingénieurs et cadres.

Selon les conventions collectives et les accords d'entreprise, les droits en matière d'IFC peuvent varier pour chacune de ces catégories, voire simplement entre les non-cadres et les cadres.

Pour la dette actuarielle des IFC, il faut donc scinder les salariés selon leur catégorie et leur rattacher la convention collective et ses dispositions afférentes.

Par exemple :

- ▶ Optique (lunetteries de détail) – Agents de maîtrise
- ▶ Optique (lunetteries de détail) – Cadres
- ▶ Optique (lunetteries de détail) – Ouvrier Employé.

Cette distinction des catégories de salariés s'applique de la même manière pour les accords d'entreprise.

A l'inverse, si la convention collective ou l'accord d'entreprise n'opère aucune distinction catégorielle et alloue les mêmes droits à tous les salariés, il n'est pas utile de répartir les employés entre cadres, ouvriers, etc.

Dans le logiciel, une seule catégorie est utile : « Ensemble des salariés » !



ALEXANDRE WALLIANG
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

Le taux de turn-over

Pour un paramètre important, il faut éviter de retenir des turn-over constants pour tous les âges, car il est plutôt erroné de penser que la probabilité de départ d'un salarié est identique quand celui-ci a 29 ans ou a 58 ans.

De préférence, il convient d'appliquer des taux de turn-over différents selon les âges des salariés et avec un niveau plutôt élevé jusqu'à 30 ans, puis dégressif jusqu'à 50 ou 55 ans, puis 0 % au-delà.

Dans l'idéal, l'analyse des départs des salariés de l'entreprise concernée sur une période de 5-10 ans minimum, permet de retenir la table reflétant le mieux le turn-over au sein de celle-ci.

Les informations dans l'annexe : contenu, exemples rédactionnels

Que la dette actuarielle en matière d'IFC soit enregistrée ou non sous la forme de provisions dans les comptes sociaux, les informations figurant dans l'annexe sont primordiales. Ainsi, il convient d'indiquer dans l'annexe des comptes annuels :

- ▶ le montant de la « dette actuarielle » ;
- ▶ le détail des hypothèses retenues : âge de départ, type de départ (volontaire ou mise à la retraite), table de mortalité, turn-over, progression des salaires, taux d'actualisation, etc. ;
- ▶ la provision éventuelle comptabilisée ;
- ▶ la part faisant l'objet d'une externalisation.

Il en est de même de la mention en cas de changement de méthode comptable.

Pour toutes ces informations, le logiciel utilisé doit proposer une aide à la rédaction.

En pratique, les données ci-dessus doivent être automatiquement préparées et générées sous un format Word, avec les paragraphes prérédigés.

Puis chaque utilisateur a simplement à réaliser un « copier/coller » dans l'annexe des comptes annuels !

Un outil avec une assistance réactive

Même avec un logiciel d'aide au calcul performant, il ne faut pas exclure que l'utilisateur soit confronté à un blocage lors de l'import des données pour les salariés, à une évolution à expliquer pour le montant de la dette actuarielle par rapport à N-1, etc.

Sans être systématiquement dans une situation de travail à la dernière minute, il faut pouvoir compter sur une assistance dudit logiciel disponible et réactive.

Car si un problème survient sur le sujet des IFC au moment du bouclage du dossier, c'est tout le dossier qui est bloqué ! S'en suit alors en général un message adressé à l'assistance de l'outil comprenant des termes comme « urgent », « URGENT », « très URGENT », voire « URGENTISSIME »...

Bon, ça a un peu près le même effet que si vous appuyez six fois sur le bouton de l'ascenseur pour le faire venir plus vite... 😊

Blague à part, par exemple, MyFides dispose d'une assistance dont la réactivité et l'efficacité ne sont plus à démontrer. Animée par des experts-comptables pour des experts-comptables, les intervenants connaissent parfaitement le « stress » des clôtures de dossiers et s'attachent à régler les difficultés dans les meilleures conditions.

Les chiffres, des chiffres... mais pas que !

Le calcul de la dette actuarielle aboutit mécaniquement à un chiffre. C'est une évidence.. mais ça ne doit pas être la seule finalité !

En effet, s'arrêter à un « chiffre » serait un certain gâchis, tant les informations intégrées constituent une mine d'informations pour apporter aux clients une valeur ajoutée. Concrètement, l'outil utilisé doit proposer des analyses telles que :

- ▶ les indemnités probables à verser dans les 5 ans, ainsi que dans les 10 ans ;
- ▶ la répartition des départs dans le temps la pyramide des âges ;
- ▶ la répartition femmes / hommes, cadres / non-cadres ;

Celles-ci doivent être présentées aux clients sous la forme d'un rapport ou d'un diaporama de présentation, généré en deux clics.

L'objectif est de permettre aux clients d'adopter une approche prospective et prévisionnelle en la matière, de prendre les bonnes décisions afin d'en optimiser la gestion pour éviter les « à-coups » de trésorerie préjudiciables au développement et à la pérennité de toute entreprise.

In fine, d'expérience, avec un logiciel approprié, on se rend vite compte que les IFC sont une des rares thématiques pour laquelle le temps à passer pour aboutir à des résultats est inversement proportionnel à la valeur ajoutée des informations (utiles) présentées aux clients.



VOS FORMATIONS EN JUIN 2022

VISIO-FORMATION

CYCLES

ACTUALITÉ SOCIALE ET PAIE

9 juin 2022 (13h30-17h30)
14 juin 2022 (13h00-17h00)
16 juin 2022 (13h30-17h30)
20 juin 2022 (13h30-17h30)
23 juin 2022 (13h30-17h30)

ACTUALITÉ COMPTABLE ET FISCALE

9 juin 2022 (10h00-13h00)

COMPTABILITÉ

RÉVISION : LES INDISPENSABLES

DANS CHAQUE CYCLE
23 juin 2022 (14h00-18h00)

FISCALITÉ

EXAMEN DE CONFORMITÉ FISCALE

1er juin 2022 (10h00-13h00)

JURIDIQUE

PRÉPARATION DES AG SUR LES COMPTES 2021 DES SARL ET SAS : FOCUS SUR LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

10 juin 2022 (9h30-12h30)

RETRAITE : ANALYSER ET RECTIFIER LE RELEVÉ INDIVIDUEL DE SITUATION DE SES CLIENTS

17 juin 2022 (9h30-12h30)

LE RAPPPORT DE GESTION SUR LES COMPTES 2021

21 juin 2022 (9h30-12h30)

FORMATIONS EN PRÉSENTIEL

CYCLES

ACTUALITÉ SOCIALE ET PAIE

PARIS - 13 juin 2022 (13h30-17h30)
TOULOUSE - 13 juin 2022 (13h30-17h30)
PARIS - 14 juin 2022 (09h00-13h00)
VAUX-LE-PENIL - 16 juin 2022 (13h30-17h30)

CABINET/CONSEIL

ACCOMPAGNEMENT A L'ÉTUDE DU RISQUE DE BLANCHIMENT DES CAPITAUX

Paris 24 juin 2022 (9h00-18h00)



L'essentiel de l'actualité sociale



MÉLANIE PELLET
Juriste en droit social

1. LES TEXTES

Relèvement du salaire minimum de croissance

Un arrêté du 19 avril 2022 a relevé le montant du salaire minimum de croissance de 2,65 % à partir du 1^{er} mai 2022. Le montant du salaire minimum de croissance est porté à **10,85 € l'heure** et **1 645,58 € bruts mensuels**.

Mise à jour de la charte du cotisant contrôlé

La nouvelle Charte du cotisant contrôlé a été publiée dans un arrêté ministériel du 31 mars 2022. Pour rappel, cette Charte, mise à disposition du cotisant au début des opérations de contrôle, a pour objet de l'informer sur ses droits et obligations lors du contrôle.

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, la nouvelle mise à jour intègre :

- ▶ les modifications relatives au **contrôle sur support dématérialisé** ;
- ▶ l'aménagement des **délais de prescription et de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale**, compte tenu de la crise sanitaire ;
- ▶ la réduction à un mois du délai **pendant lequel l'organisme de recouvrement doit rembourser le cotisant en cas de notification d'un solde créditeur à la suite du contrôle**.

BDESE relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

La base de données économiques et sociales s'est vue dotée d'un caractère environnemental par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, dite « Loi Climat et Résilience ». Désormais elle est dénommée « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE).

Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 est venu, notamment, modifier et préciser les éléments environnementaux devant figurer au sein de la BDESE en application des articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail et notamment :

- ▶ Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales,
- ▶ le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement,
- ▶ identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise et, si l'entreprise dispose de l'information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ...

- Caractère obligatoire des garanties mises en place ;
- Condition liée au caractère collectif des garanties de protection sociale complémentaire ;
- Appréciation du caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Sauf exceptions, ces rubriques seront opposables, respectivement, dès le 1^{er} août 2022 et le 1^{er} juillet 2022.

2. LES OUTILS

Mise à jour du Bulletin officiel de la Sécurité sociale

Deux nouvelles rubriques ont été publiées sur le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) :

- ▶ Une dédiée au **calcul de l'effectif salarié** qui traite notamment :
 - des modalités d'appréciation de l'effectif ;
 - des principes de calcul de l'effectif ;
 - de la neutralisation des effets du franchissement d'un seuil de l'effectif ;
 - des modalités particulières de décompte de l'effectif en matière de versement mobilité ;
 - des modalités particulières de décompte de l'effectif en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- ▶ L'autre à la **protection sociale complémentaire** d'entreprise composée de 6 chapitres :
 - Définition des contributions des employeurs exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
 - Champ des prestations de retraite supplémentaire et de prestations complémentaires de prévoyance bénéficiant des dispositions d'exclusion d'assiette ;
 - Conditions relatives à la mise en place des garanties de protection sociale complémentaire ;

Assurance Maladie

Dans un souci de simplification et de lisibilité, l'Assurance maladie a indiqué sur le site Ameli, le 19 avril 2022, que progressivement la partie relative aux arrêts de travail initiaux ou de prolongation des avis d'arrêt de travail et du certificat médical initial ou de prolongation AT/MP fusionneront.

En cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation, les employeurs ne recevront plus qu'un seul Cerfa qu'il concerne un arrêt maladie, maternité, paternité ou accident du travail, maladie professionnelle. Cette précision est portée directement sur le formulaire sous la forme d'une case cochée. Parallèlement, les certificats médicaux relatifs à la reconnaissance et au suivi des AT/MP ne comporteront plus prescription d'arrêt de travail. Partant, le salarié n'aura plus à les adresser à l'employeur. Néanmoins, en cas d'investigation par les services de la CPAM dans le cadre de la période contradictoire précédant la décision de prise en charge ou de rejet du sinistre, ces certificats seront accessibles.

Publication de nouveaux Questions-Réponses par le Ministère du travail

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a publié sur son site internet un nouveau Questions-Réponses portant sur les mesures relatives à la **prévention de la désinsertion professionnelle** issues de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail.

Ce Questions-Réponses aborde, entre autres, deux nouveaux dispositifs créés par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 :

- ▶ le rendez-vous de liaison pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours ;
- ▶ la visite de mi-carrière pour les salariés âgés de 45 ans, ou d'un âge qui pourra être fixé par un accord collectif de Branche.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a publié sur son site internet un nouveau Questions-Réponses portant sur la **représentation équilibrée F/H dans les postes de direction** des grandes entreprises.

3. LA JURISPRUDENCE

Jours de réduction du temps de travail (RTT)

La Cour de cassation après avoir rappelé que les jours de réduction du temps de travail ont pour objet de compenser les heures accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail, précise que le nombre de jours de RTT doit être réduit à proportion des absences non assimilables à du temps de travail effectif.

Cass. soc., 30 mars 2022, n° 21-10.917

Faute lourde et détournement de clientèle

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

Ainsi le licenciement du salarié pour faute lourde est justifié lorsque :

- ▶ le salarié a remis au soutien de sa candidature à un emploi de collaborateur comptable une liste de seize clients de son employeur en prétendant qu'il s'agissait de sa propre clientèle et a donc eu l'intention claire et non équivoque de s'approprier la clientèle de la société ;
- ▶ le salarié a cessé d'utiliser un poste informatique relié au réseau de l'entreprise pour traiter les prestations des clients du bureau en sorte que l'employeur ne possédait plus aucune écriture comptable depuis près d'un an et se trouvait dans l'impossibilité d'établir les bilans et comptes de résultats ;

- ▶ le salarié ne justifie pas avoir transmis la liste des dossiers concernés par l'absence de facturation des prestations en matière sociale qui lui était impérativement réclamée.

En effet, le détournement de la clientèle de l'employeur caractérise l'intention de nuire.

Cass. soc., 6 avril 2022, 20-20.128

Liberté d'expression – Faute grave

Dans cette affaire médiatisée du licenciement d'un animateur télé au motif de la tenue de propos banalisant les violences à l'égard des femmes, la Cour de Cassation a validé le licenciement.

La liberté d'expression des salariés est protégée par l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Le licenciement d'un salarié en raison des propos qu'il a tenu constitue une ingérence de l'employeur dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression.

Dès lors, il appartient au juge de vérifier si, concrètement, dans l'affaire qui lui est soumise, une telle ingérence est nécessaire dans une société démocratique, et, pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

Dans l'affaire en question, le licenciement était fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur. La Cour de cassation considère que cette clause poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur.

Elle en a déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié.

Cass. soc., 20 avril 2022, n° 20-10.852

Licenciement sans cause réelle et sérieuse, compte LinkedIn et limitation des dommages et intérêts

La Cour de cassation considère que le profil LinkedIn d'un ancien salarié constitue un élément de preuve recevable en justice afin de limiter le montant des dommages et intérêts accordés en présence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, dans le cadre d'une procédure prud'homale, l'employeur peut produire le profil LinkedIn du salarié pour démontrer à quelle date le salarié a retrouvé un emploi et donc limiter le montant des indemnités.

Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665

Rupture conventionnelle

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

La Cour de cassation rappelle qu'à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle, d'autre part qu'en cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve.

Il est donc absolument nécessaire de faire signer au salarié en même temps que la remise du Cerfa, un récépissé de remise. Sinon la nullité de la rupture conventionnelle pourra être prononcée peu important que l'employeur démontre que le salarié connaissait parfaitement la procédure.

Cass. soc., 16 mars 2022, n° 20-22.265

Cadre dirigeant

La Cour de cassation rappelle que selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Dans cette affaire, après avoir examiné les fonctions réellement exercées par un salarié, la Cour a constaté que si ce dernier bénéficiait du salaire le plus élevé de l'entreprise et s'il disposait d'une indépendance certaine dans l'organisation de son emploi du temps, il ne résultait pas des pièces produites qu'il aurait disposé d'un quelconque pouvoir de décision et de l'autonomie d'un cadre dirigeant.

Les critères étant cumulatifs, le salarié n'était pas cadre dirigeant.

Cass. Soc., 13 avril 2022, n°20-13.817



EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE

SÉMINAIRE MANAGEMENT ET STRATÉGIE SOCIALE

MONACO 2022

18 AU 21 JUILLET

RÉFLEXION SUR LE ROCHER :

LE SÉMINAIRE SUR LA STRATÉGIE SOCIALE ET LE MANAGEMENT DE VOTRE CABINET



Programme complet



Inscription



PROGRAMME

LUNDI 18 JUILLET

- 15h00 – 15h30** **Accueil des participants** par Christophe SANS, Président de la Fédération ECF
- 15h30 – 16h00** **Intervention** par MyCompanyFiles
- 16h30 – 17h30** **Transformer son Cabinet en entreprise du bonheur** par Alexis SLAMA, fondateur de Booster Digital

MARDI 19 JUILLET

- 09h00 – 12h00** **Maitriser l'actualité sociale** par Maître Jérôme ARTZ associé au Cabinet Barthélémy Avocats
- 12h00 – 13h00** **L'actualité de la Branche** par Mélanie PELLEN et Maryline BRISSET

MERCREDI 20 JUILLET

- 09h00 – 09h30** **Intervention ECF Services**
- 09h30 – 12h30** **Le cadre dans tous ses états** par Maître Fabrice MEHATS et Corinne BARREZ

JEUDI 21 JUILLET

- 09h00 – 10h30** **Booster la qualité de vie au sein de votre cabinet**
- 10h30 – 11h00** **Laissez-vous connecter : focus sur les nouvelles technologies** par Anthony MOREL, journaliste
- 11h00 – 12h30** High Tech sur BFM Business, BFM TV et RMC en partenariat avec

Un homme singulier, un manager pluriel

Danone n'est pas seulement un des fleurons de l'industrie française, elle est aussi et surtout la figure de proue d'un capitalisme social et soucieux de l'environnement formulé et mis en œuvre il y a un demi-siècle par Antoine Riboud et poursuivi par son fils Franck qui a dirigé le groupe de 1996 à 2014. Emmanuel Faber, le successeur de Franck Riboud, a réaffirmé cette position en dotant le groupe d'une « raison d'être » et en faisant la première entreprise cotée au CAC 40 à adopter le nouveau statut juridique d'« entreprise à mission » instauré par la loi Pacte de 2019.

Danone s'est ainsi dotée d'objectifs sociaux et environnementaux de long terme ambitieux rompant avec les pratiques managériales en vigueur, pour orienter l'entreprise vers une stratégie innovante : développer un portefeuille de produits sains, promouvoir une agriculture régénératrice, développer l'innovation sociale et promouvoir une politique inclusive pour ses salariés et ses sous-traitants.

En 2021, sous la pression de fonds « activistes », Emmanuel Faber a été écarté par son conseil d'administration. Quand on promet de remettre l'éle-

vage dans les pâturages, de rompre avec un système agroalimentaire construit sur la recherche du moindre coût, on s'éloigne forcément de ce que recherche ce type d'investisseurs.

Emmanuel FABER préside maintenant l'International Sustainability Standards Board (ISSB), organisme chargé de définir des normes extra-financières mondiales, et vient de publier chez Guérin – Editions Paulsen, Ouvrir une voie, un livre métaphore sur sa passion pour la montagne, pour l'escalade et son goût pour le risque.

Ouverture a cherché à mieux connaître cet homme atypique à divers titres. En prenant appui sur son livre, nous avons imaginé un entretien avec lui, qui pourrait ressembler à ce qui suit :

Ouverture : *Dans les moments où vous vous trouvez en difficulté, vous avez un moyen pour évacuer la pression. Pouvez-vous nous le dévoiler ?*

Emmanuel Faber : C'est simple et à la portée de tout le monde : je ferme les yeux pendant de longues secondes en respirant profondément et je retrouve les sensations d'un moment de grimpe. Relâchement, concentration, sérénité, conscience du corps... Je vois, je sens les mouvements fluides, les gestes qui doivent être précis et efficaces, posés, sereins. L'escalade, c'est mon oxygène, mon caisson hyperbare.

Pendant de long mois, vous avez dû en avoir bien besoin...

En effet. Tout s'est conjugué, les confinements ont stoppé le paquebot dont j'avais la responsabilité : Danone, 100 000 salariés dans le monde entier, et plus de cinquante milliards de produits vendus chaque année. Pour repartir de l'avant, je venais d'annoncer un plan de réorganisation douloureux et l'automne a été rude.

Un fonds activiste a profité de ce moment de faiblesse pour s'inviter dans le capital de l'entreprise et lancer une offensive. Danone était attaqué. J'étais attaqué personnellement, de façon très brutale. Autour de moi, ceux qui tiennent, ceux qui lâchent. Et

ceux qui s'emploient, au moment crucial, à couper la corde qui nous relie.

Comment apprend-on à tenir face à des responsabilités comme celles que vous avez assumées ?

Au fil des années et des responsabilités de plus en plus lourdes, j'ai appris à vivre comme un athlète. Rien à voir avec un athlète de haut niveau mais un athlète, oui, un sportif de bon niveau quand même. Mon métier est soumis à une grosse pression, des voyages et des décalages horaires incessants, des changements ininterrompus de pays, de personnes, de décors, de rythmes... Si je n'avais pas un minimum d'hygiène de vie, je n'y arriverais pas.

On dit que vous avez même vos habitudes et des abonnements dans des salles d'escalade aux quatre coins du monde.

Oui, à Barcelone, New York, Tokyo, Singapour. J'aime grimper avec les équipes de mon entreprise. De bien belles rencontres, après la journée de travail.

La grimpe remet les pendules à l'heure. C'est la seconde de vérité, dans un espace préservé du mensonge. Je n'aime pas esquiver les obstacles ni les contourner. C'est ce qu'on vit en escalade. On choisit une voie. On sait que ça va être dur. Si ça ne passe pas, on y retourne, jusqu'à ce que ça passe.

Quand on essaie de résoudre des problèmes que personne n'a résolus avant, il ne faut pas s'attendre à ce que ce soit facile. Réconcilier vraiment le social et l'économique dans une multinationale cotée en Bourse, c'est dur parce que, justement, personne ne l'a fait.

Vous ne fréquentez pas seulement les salles d'escalade, vous pratiquez aussi la haute montagne ?

La haute montagne est pour moi une expérience spirituelle. Là-haut, je touche aux confins de la vie, à son sens, à son fondement. Là, ma vie peut tenir dans un gobelet de thé chaud serré entre mes mains.

Mon choix de tout jeune adulte, ma dignité d'homme, a été de choisir, en conscience. Pour vivre, et mourir libre. Choix de me conformer librement à ce que je crois, ce que je sens juste. De l'absolu toujours, des compromis très souvent, des compromissions : jamais.

C'est cette philosophie de vie que j'ai voulu transmettre aux jeunes diplômés d'HEC, lorsque j'ai été invité à prononcer un discours devant ces futurs leaders de l'économie. Je les ai mis en garde contre les trois maux qui nous guettent, détenteurs de ce diplôme prestigieux et à l'orée d'une brillante carrière : *power, money and glory*.

Lorsque j'ai quitté Danone, j'ai fait l'emplette d'un « refuge mobile » : un petit utilitaire 4X4, que j'ai fait aménager. La porte de mon refuge mobile ouvre sur le monde. Que demander de mieux ? Que vaut le confort des hôtels cinq étoiles s'il me rend incapable de goûter le bonheur d'un bivouac ou d'un lever de soleil sur le Mont-Blanc.

C'est là une philosophie de vie assez peu courante...

Dès ma sortie d'HEC, j'ai gagné beaucoup plus d'argent que ce dont j'avais besoin. C'était la fin des années 1980, la finance triomphait, sa puissance me fascinait. J'aurais pu entrer en résistance, j'ai choisi l'infiltration. Et je suis parti travailler à Londres dans un cabinet de conseil en stratégie. Ma rémunération dépassait tout ce que j'avais pu imaginer. Je me sentais valorisé, grisé, troublé aussi : n'étais-je pas en train de me compromettre ? Et que faire de cet argent ?

C'est dans cet esprit que, plus tard, vous décidez de quitter la grande maison de Ville d'Avray où vos enfants ont grandi. Vous gardez seulement un point de chute dans le Queyras...

Quand nos trois enfants ont quitté la maison pour leurs études, elle est devenue beaucoup trop grande pour Magali, les deux chats et moi. Nous sommes devenus locataires à Paris, et avons finalement placé la maison dans une structure d'intérêt général. Elle est ainsi occupée par une association qui accueille les gens de la rue. Gérée par l'association, la maison est habitée en permanence par une famille de jeunes, en charge d'organiser l'accueil et le séjour des uns et des autres.

L'appartement dans le chalet de Saint-Véran est aujourd'hui mon seul « bien immobilier ». J'ai même du mal à utiliser ces termes pour décrire un lieu qui s'appartient à lui-même. Le chalet est planté dans un alpage dont les vraies maîtresses sont les chèvres qui y caracolent au sortir de la ferme voisine et les marmottes qui se chauffent sur les rochers alentours.

Il faudrait donc, selon vous, repenser notre rapport à l'argent ?

Aujourd'hui, 1 % de la population mondiale détient plus que la moitié de l'humanité, et la moitié de l'humanité ne détient que 1 % des richesses mondiales. La pandémie a aggravé ces inégalités, et en a révélé d'autres et le dérèglement climatique va les

accentuer encore. Ces inégalités sont « criantes ». Elles crient. Dans les manifestations, sur les réseaux sociaux, dans les incivilités. Elles attisent les haines récupérées par des politiciens sans vergogne. Et elles érodent nos démocraties et nos économies.

En 2020, les directeurs généraux des entreprises du S&P 500, ont gagné chacun 300 fois plus que le salaire moyen dans leur entreprise. Pendant cette année de récession marquée par des licenciements sans précédent, les rémunérations de ces dirigeants ont augmenté de 5 %. Et c'est pareil en France. Cette concentration exponentielle mine l'indispensable consensus social sur la répartition des richesses. C'est une bombe à retardement planétaire.

C'est une attitude qui ne doit pas être courante dans les grandes entreprises, dans les moins importantes non plus d'ailleurs, d'avoir voulu, comme vous l'avez fait, que votre salaire soit bloqué ?

Dans le contexte actuel, avec les enjeux que l'économie doit gérer, je ne peux déjà pas justifier que la loi du marché m'attribue une rémunération dont je n'ai pas besoin pour vivre et sans lequel j'aurais été prêt à accomplir les missions qu'on me proposait.

Au début de l'année 2019, j'ai demandé à renoncer à mon contrat de travail, car y était attachée une « retraite chapeau ». Provisionnée dans les comptes de l'entreprise, celle me concernant se montait à environ 20 millions d'euros. Le jour où j'y ai renoncé nous avons pu, entre autres, financer sans coût pour les parties prenantes de l'entreprise, le programme mondial d'accès à l'actionariat des 100 000 salariés de Danone. Cet excédent qui dormait et gonflait dans une ligne comptable en attendant une retraite dorée pour mes vieux jours a trouvé immédiatement une utilité sociale et économique, car nous avons créé de l'engagement chez nos salariés.

Vous allez personnellement jusqu'à « redistribuer » ce que vous considérez comme des « excédents de rémunération »...

Depuis longtemps, après une discussion en famille, nous avons créé une petite structure, un « fonds de dotation » qui nous a permis de redistribuer à des missions d'intérêt général mes excédents de rémunération, pour des montants, qui au fil du temps, ont correspondu à l'essentiel de mes revenus



depuis dix ans chez Danone. Nous rencontrons des gens qui font des choses tellement utiles, avec une telle efficacité que leur confier de l'argent, c'est lui redonner une place juste. Et ces projets sont parfois dans l'écosystème même de l'entreprise : une partie de ma rémunération a ainsi servi à financer des schémas d'innovation sociale chez Danone. Erreur de destinataire, retour à l'expéditeur. Cela m'a paru le plus juste retour des choses, pour le remettre dans le système de l'économie à laquelle je crois pour demain.

Nos enfants ont du talent et la chance d'avoir bien démarré dans leur vie et il n'est pas question de leur faire subir la tentation régressive de l'héritage. Il faut qu'ils soient libres ! L'héritage, c'est la plus grande inégalité sociale.

Vous estimez que ces « excédents de rémunération » sont issus d'un système aux excès duquel vous ne voulez pas participer...

J'estime que ce n'est pas à moi d'en disposer. Cet excédent appartient à la collectivité. Toute appropriation est une expropriation. Une bonne part de ma rémunération devrait appartenir à l'entreprise, à ses « communs », à son écosystème, pas à moi. Issu d'un système où tout ce qui est sur la table est bon à prendre, cet excédent appartient en réalité aux salariés pour leurs rémunérations ; aux éleveurs avec qui on travaille parce qu'on pourrait leur payer le prix du lait un peu plus cher et investir plus vite dans l'agriculture régénératrice ; il appartient à nos consommateurs parce qu'on pourrait, à prix égal, améliorer la qualité nutritionnelle du produit ou accélérer la transition vers des emballages sortant du plastique ; il appartient même à nos actionnaires sous forme de dividendes, si on veut ! mais il ne m'appartient pas à moi.

Dans une vie professionnelle, que signifie l'engagement ? Qu'est-ce qu'on risque ? De perdre son job ?

De quoi a-t-on peur quand on grimpe ? De tomber, de ne pas atteindre le sommet ? Mais quel est ce sommet dont nous faisons l'ascension tous les jours ? Si cette montagne, c'est la pyramide du pouvoir qui culmine en haut des multinationales, la chute c'est en effet de perdre son job.

J'ai pris le risque d'anticiper de cinq à dix ans les tendances mondiales de notre secteur pour y préparer notre entreprise, le risque de rassembler des coalitions de dizaines d'entreprises pour inventer ensemble d'autres formes d'économie. Celui de me battre, avec d'autres, pour la modification de la gouvernance des entreprises par la loi Pacte dont les organisations patronales ne voulaient pas entendre parler à l'époque, de me battre contre le système des rémunérations des dirigeants, où j'ai été bien seul. Le risque de me priver de 20 millions d'euros de retraite pour que tous les salariés soient actionnaires.

Alors ma seule peur, c'est, sous la pression, de ne plus prendre de risque, de ne plus m'engager, de rester assis confortablement là où le pouvoir m'a placé. S'arrêter par peur, parce que devant, c'est dur. Ne plus conformer mes décisions à ce que je crois juste. Dans mon lexique, ça a un nom, ça s'appelle la compromission. C'est cela, dont j'ai peur.

Vous vous êtes très tôt intéressé à Danone, Emmanuel Faber et dans cette entreprise vous avez rapidement trouvé un terrain fertile pour mettre vos idées et vos convictions à l'épreuve du réel...

Danone a fait partie très tôt de mon paysage mental. Tout juste sorti d'HEC, j'avais lu Modernisation, mode d'emploi d'Antoine Riboud et j'avais été impressionné par ce PDG visionnaire à la fibre sociale. Mais ce n'est qu'en 1997 que je rejoins la nouvelle équipe de Danone que constitue Franck Riboud, en vue d'en prendre la direction financière.

Oui, Danone a été un terrain très fertile et j'ai pu agir pour mettre ma conviction à l'épreuve de la réalité, et m'assurer qu'elle était autre chose qu'une utopie, en la confrontant à d'autres points de vue. On m'a fait confiance, on m'a donné la liberté d'agir. Parce que mes préoccupations

personnelles rencontraient la culture d'une entreprise tournée vers l'innovation sociale, qui avait été à plusieurs reprises dans son histoire en avance sur son temps. J'ai aussi eu la chance d'avoir le soutien des grands actionnaires.

Et vous êtes parvenu, chez Danone à donner un contenu concret à vos objectifs : découpler la croissance de vos productions de celle de vos émissions carbone...

En 2019, pour la première fois de l'Histoire, malgré la croissance forte de notre chiffre d'affaires, nous enregistrons une baisse par rapport à l'année précédente de nos émissions de carbone incluant tout le cycle de vie de nos produits, et donc notamment notre amont agricole. Grâce à nos investissements, au travail et à l'ingéniosité des salariés, de nos fournisseurs et prestataires de services, transporteurs, logisticiens, grâce aux changements de pratiques agricoles de nos éleveurs que nous avons financés dans le monde entier, nous avons enfin réussi à découpler la croissance de nos volumes de production de celle de nos émissions. Et cette année-là, nous avons même publié un bénéfice ajusté des émissions carbone. C'était une première mondiale.

D'où la nécessité pour les entreprises de disposer d'une normalisation dans ce domaine...

Les grandes entreprises réclament une normalisation qui leur permette de dialoguer avec leurs actionnaires sur leurs besoins d'investissements futurs pour la transition climatique,

On avance dans ce domaine : dans trois ans au plus, les grandes entreprises cotées du monde entier devront publier leur trajectoire d'émission carbone selon une méthodologie unique, comparable, normée. Ce jour-là, face aux engagements pris sur les trajectoires de décarbonation par les entreprises, on fera des *carbon warnings* comme on fait des *profit warnings*, avec des impacts immédiats sur la valorisation des entreprises.

La compétitivité, ce sont d'abord des coûts, mais tant qu'on n'intègre pas, entre autres, le coût de renouvellement des ressources utilisées (la dégradation du sol ou les émissions de carbone), nous ne connaissons pas la vérité sur les coûts de nos modèles économiques.

Le sens, l'impact sont des agrégateurs d'énergie. Et le sens, la vision sociale et environnementale du rôle d'une entreprise, c'est un avantage concurrentiel.

A propos de normalisation, Emmanuel Faber, pouvez-vous nous parler des « normes extra-comptables » et de l'ISSB ? C'est un domaine qui, vous vous en doutez, intéresse les lecteurs de notre revue.

C'est à Glasgow pour la COP 26 où je suis invité que les trustees de la Fondation IFRS annoncent la création d'un organisme chargé de créer le pendant des normes comptables mondiales dans le domaine « extra-comptable », l'International Sustainability Standards Board (ISSB). Cette annonce était attendue, mais ses conditions et son ambition sont impressionnantes.

Je perçois combien ce projet entre en résonance avec mes engagements depuis plus de dix ans. Si on y regarde de plus près, il s'agit ni plus ni moins de revisiter le « code source » de la finance mondiale, et d'insérer au cœur de son logiciel un nouvel ADN, d'y remettre le climat, le vivant, la biodiversité, l'humain. L'ISSB est une opportunité unique pour synchroniser la finance et l'économie en transition.

Vous avez là, vous le grimpeur qui affectionnez les voies nouvelles, une belle voie à ouvrir ?

Il ne s'agit pas tant d'ouvrir la voie que la baliser, de l'équiper pour la sécuriser. Plus que jamais cette voie sera une œuvre collective. Nous avons, ensemble, une chance historique d'apporter un changement structurel, fondamental, au fonctionnement du système. A nous d'agir, maintenant, pour demain.

Nous vous remercions vivement, Emmanuel Faber de nous avoir consacré un peu de votre temps pour nous dessiner votre vision du monde économique de demain.



ROGER LAURENT

ÉVÉNEMENTS 2022



SÉMINAIRE RÉFLEXION AU SOMMET
COURCHEVEL - 19 AU 23 JANVIER



FORUM CAC
PARIS - 8 MARS



CONGRÈS NATIONAL ECF
BIARRITZ - 20 ET 21 JUIN



SÉMINAIRE
MANAGEMENT ET STRATÉGIE SOCIALE
MONACO - 18 AU 21 JUILLET



UNIVERSITÉS D'ÉTÉ
LE TOUQUET - 28 AU 30 AOÛT



UNIVERSITÉS D'AUTOMNE
ST-TROPEZ - 16 AU 18 OCTOBRE



SÉMINAIRE CAC
BALI - 22 AU 31 OCTOBRE



SÉMINAIRE SOCIAL BIS
PARIS - NOVEMBRE



SÉMINAIRE GESTION DE PATRIMOINE
VIETNAM - 25 NOVEMBRE AU 4 DÉCEMBRE



UNIVERSITÉS D'HIVER
DEAUVILLE - 5 ET 6 DÉCEMBRE



SÉMINAIRE CAC BIS
PARIS-LYON-MARSEILLE - 12 AU 14 DÉCEMBRE



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

