

Les principales nouveautés fiscales et sociales applicables dès 2022.

Le Plan Indépendants, présenté le 16 septembre dernier par le Président de la République, compte une série de mesures en faveur des indépendants.

Leur mise en œuvre a été concrétisée dans le cadre, selon le cas, de la loi de finances pour 2022 ou de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022.

Un projet de loi en faveur des indépendants est en cours de discussion devant l'assemblée nationale au moment de l'écriture de cet article.

Créations de trois sites internet dédiés aux entreprises :

Un site est dédié à l'information et l'orientation des chefs d'entreprises : « entreprendre.service-public.fr ».

Un autre est dédié à l'accomplissement des formalités « formalites.entreprises.gouv.fr ». Ce guichet unique succèdera à compter du 1^{er} janvier 2023 aux centres de formalités existants (CFE de l'URSSAF, du RCS etc). Vous pouvez dès à présent accomplir des formalités de constitution, modification ou cessation d'entreprise auprès de ce site.

Le dernier site « portailpro.gouv.fr » est dédié à la déclaration et au paiement des échéances fiscales et sociales (impôts et URSSAF). Une messagerie sécurisée permettra de dialoguer directement avec les services concernés.

Nous verrons ci-dessous les mesures pouvant vous intéresser, qui s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2022.

Mesures fiscales

- **allongement des délais d'option et de renonciation pour un régime d'imposition (micro ou réel)** : les délais d'option ou de renonciation sont harmonisés (BNC, BIC, BA) et fixés au dernier jour de dépôt de la déclaration fiscale des résultats de l'exercice précédent. De plus, à compter de 2022, la renonciation au régime de la déclaration contrôlée (2035) peut s'exercer jusqu'à la date de dépôt de la 2035. Pour les revenus 2022, l'option peut être dénoncée jusqu'au 18 mai 2022 (au lieu du 1^{er} février).

- **doublement du crédit d'impôt formation du dirigeant pour les PME/TPE** : pour les entreprises employant moins de 10 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 2 millions d'euros, le montant du crédit d'impôt est doublé (soit une prise en compte de 40 heures de formation x **2 fois** le taux du SMIC horaire) ;

- **plus-values professionnelles pour départ en retraite (article 151 septies A du code général des impôts) : assouplissement temporaire du délai de demande d'exonération.** La cession doit intervenir dans le cadre d'un départ à la retraite, lequel peut intervenir dans les 24 mois suivant ou précédant l'opération. Ce délai est porté à **36 mois** pour les exploitants ayant fait valoir leurs droits à retraite en **2019, 2020 ou 2021** à condition que le départ à la retraite précède la cession.

- **plus-values professionnelles pour transmission d'entreprise et branche complète d'activité (article 238 quindecies du CGI) : augmentation des plafonds d'exonération.**

- **500 000 €** (au lieu de 300 000 €) pour une exonération totale
- **1 000 000 €** (au lieu de 500 000 €) pour une exonération partielle.

- **prorogation des seuils majorés de franchise en base dans les DOM jusqu'au 31 décembre 2022** (au lieu du 1^{er} mars 2022) : seuil ordinaire : 50 000 € seuil majoré : 60 000 €.

- **prorogation des dispositifs ZFU et ZRR** : qui arrivaient à échéance le 31 décembre 2022. La loi proroge ces dispositifs jusqu'au **31 décembre 2023**.

- **l'entrepreneur individuel peut opter pour l'impôt sur les sociétés** : avec la suppression annoncée du statut de l'EIRL et la création d'un statut unique pour l'entrepreneur individuel, la loi de finances anticipe les conséquences fiscales et sociales et donne la possibilité pour l'entrepreneur individuel d'opter pour l'IS.

A compter de l'entrée en vigueur de ce statut, l'entrepreneur individuel pourra, sans avoir à modifier son statut juridique, opter pour l'impôt sur les sociétés en optant pour son assimilation à une EURL. Les entrepreneurs relevant des BNC, BIC et BA relevant de plein droit ou sur option du **régime réel** pourront opter pour l'assimilation à une EURL (les conditions d'option seront fixées par décret).

Mesures sociales

- **nouveautés pour les conjoints collaborateurs** : ce statut n'est plus réservé aux seules personnes mariées aux chefs d'entreprises ou liées à ces derniers par un pacte civil de solidarité mais est ouvert aux **concubins**.

Par ailleurs, l'exercice de ce statut est limité à **5 ans** dans le but de réduire la situation de dépendance économique du conjoint à l'égard du chef d'entreprise. Le conjoint devra par la suite poursuivre son activité en tant qu'associé ou salarié. Par exception, le conjoint collaborateur qui, au terme de cette période de 5 ans, se trouverait à 5 ans au plus de la date à partir de laquelle il peut prendre sa retraite peut conserver son statut jusqu'à la date de cette liquidation.

- **simplification du calcul des cotisations des conjoints collaborateurs des auto-entrepreneurs** : elles seront calculées sur une assiette égale, à leur demande :

- soit au chiffre d'affaires ou aux recettes du chef d'entreprise ;
- soit à un montant forfaitaire qui sera fixé par décret (selon l'étude d'impact du projet de loi, il devrait être égal à 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale).

Actuellement, les cotisations du conjoint sont identiques à celles appliquées à l'auto-entrepreneur.

- **alignement du congé d'adoption des conjoints collaborateurs sur celui des professionnels indépendants** : ils pourront désormais bénéficier de 12 semaines d'indemnisation au lieu de 8 semaines.

- **reconduction pour l'année 2022 de la neutralisation des effets de la crise sanitaire sur l'assiette de calcul des droits aux indemnités journalières maladie et maternité des indépendants** : les IJ étant calculées en tenant compte des revenus perçus au titre des trois années civiles précédant l'arrêt maladie ou le congé maternité, les revenus 2020, qui ont pu subir une forte baisse, ne seront pas pris en compte pour ce calcul pour les arrêts débutant à compter du **1^{er} janvier 2022** et jusqu'au **31 décembre 2022**.

- **modulation en temps réel des cotisations sociales** : l'expérimentation effectuée jusqu'à maintenant en Occitanie et en Ile-de-France est prolongée de **deux ans, jusqu'au 31 décembre 2023** et élargie à **l'ensemble des travailleurs indépendants, sauf ceux** relevant du régime micro-social. C'est au professionnel d'effectuer une demande auprès de son URSSAF ou CGSS et non plus sur proposition de ces caisses.

La majoration prévue par la loi en cas de sous-estimation des revenus en cours d'année pour le calcul des cotisations provisionnelles est supprimée.

- **durée des congés de paternité et d'adoption allongée pour le collaborateur libéral** : elle est alignée sur celle des salariés qui depuis le 1^{er} juillet 2021 est de 25 jours calendaires (ou 32 en cas de naissances multiples) pour le congé paternité.

Pour le congé d'adoption, pour les deux premiers enfants arrivant au foyer la durée est allongée à 16 semaines (au lieu de 10).

Mesure sociale qui s'appliquera en 2023 :

- **poursuite de l'unification du recouvrement des cotisations par les URSSAF et CGSS** : à compter du **1^{er} janvier 2023**, les cotisations vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des professionnels libéraux relevant de la **CIPAV** seront recouvrées par les URSSAF et CGSS. Les professionnels libéraux n'auront aucune démarche à effectuer dans le cadre de ce transfert.

Question/réponse

Que faire si mon collaborateur n'est pas vacciné ?

Dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat, il est nécessaire de vérifier le schéma vaccinal du professionnel tout comme il est conseillé de demander une copie du diplôme ou encore un justificatif d'adhésion à une RCP.

Si votre contrat est en cours, le collaborateur non vacciné est interdit d'exercer depuis le 16 octobre 2021. Si le collaborateur continue son activité professionnelle, vous pourriez être poursuivi pour complicité d'exercice illégal. De plus, en cas de problématique liée à la transmission du virus par le collaborateur non vacciné à un patient, il est possible que votre responsabilité soit également recherchée du fait de votre inaction.

En général, dans les contrats de collaboration, il est indiqué que chaque partie s'engage à respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice de la profession. Le non respect de l'obligation vaccinale entraîne donc le non respect du contrat par le collaborateur.

A ce titre, vous pouvez mettre en demeure le collaborateur de respecter le contrat (lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge) et de lui refuser l'accès au cabinet jusqu'à l'obtention du justificatif de vaccination. Il peut être indiqué dans cette lettre qu'à défaut de présentation d'un justificatif démontrant l'injection de la première dose dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre, le contrat sera automatiquement résilié.

NB : Il n'y a pas d'obligation pour les professionnels libéraux d'informer l'ARS de l'identité de la consœur ou du confrère non vacciné, cela reste une possibilité.

Céline DELRIEU

Responsable du service juridique de l'ANGAK