

La retraite, ça coûte combien ?

Eh oui ! Toutes les bonnes choses ont une fin. Vous voici arrivé en fin de carrière, et vous envisagez de prendre votre retraite, mais vous êtes un peu perdu : quelle est la procédure de fin d'activité ? Que deviennent vos emprunts et votre matériel ? Quid de votre secrétaire ? Quid de vos dossiers médicaux ? Quelle procédure vis-à-vis de la CARMF ? De la Sécurité Sociale ? En deux mots vous êtes un peu perdu !

Le SNUDE vous expose, en ce début d'année 2008, quelles sont les procédures à envisager et surtout quelle épargne vous devez vous constituer pour faire face à toutes vos charges !

Pour signifier votre intention de cesser votre activité, il vous suffit d'envoyer une lettre recommandée à votre Conseil de l'Ordre où vous êtes inscrit et un double au Directeur de la CARMF... La retraite prend effet au premier jour du trimestre civil qui suit la date de la demande et la réalisation de toutes les conditions d'obtention de la retraite. Il convient de prévenir toutes les autres administrations intéressées : Conseil de l'Ordre des Médecins, Caisse d'Assurance Maladie, Administration des Impôts, URSSAF, Mutuelles, etc.

Avant d'envoyer votre lettre de cessation d'activité aux autorités compétences, il faut en premier lieu savoir que ça va vous coûter de l'argent évidemment !

Plusieurs situations sont à envisager :

- soit vous êtes dans un cabinet libéral, seul avec votre secrétaire et/ou votre assistante
- soit vous faites partie d'un groupe ayant structure juridique (SCM, SEL, SA, etc..) et la procédure de cessation d'activité y est déjà décrite !
- soit vous êtes dans une clinique ou une structure de soins, en tant que salarié, et vous dépendez du régime général des salariés !

Nous allons étudier chacun de ces cas, en soulignant vos devoirs et vos charges.

1 – Cabinet libéral seul avec employé(es)

A – cas d'une cessation sans reprise par un successeur,

Vous allez devoir faire face à toute une série de problèmes,

Vis-à-vis du Personnel :

Il s'agit alors, aux yeux de l'inspection du travail d'un licenciement économique. Vous devez à votre employée une **Indemnité légale de licenciement** : C'est l'indemnité prévue par le Code du travail. Elle est due à tous les salariés qui comptent au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Son montant est égal à 1/10e de mois de salaire par année de travail pour les salariés rémunérés au mois (plus 1/15e de mois par année de travail au-delà de 10 ans d'ancienneté). Elle est calculée sur le salaire moyen des 3 derniers mois, ou

le 1/12° des 12 derniers mois si la formule est plus avantageuse, dans lequel est intégré 1/12e des primes généralisées.

Puis vous multipliez cette somme par deux puisqu'il s'agit d'un licenciement économique !

Par exemple votre secrétaire vous supporte depuis 25 ans pour un salaire mensuel de 1500€ brut actuellement, votre calcul sera donc :

Pour les 10 premières années

$$1500€ \times 1/10 = 150 €$$

$$150€ \times 10 \text{ ans} = 1500 €$$

Pour les 15 années suivantes

$$1500€ \times (1/10 + 1/15) = 250 €$$

$$250€ \times 15 \text{ ans} = 3750 €$$

Soit un total de la prime de licenciement de 5250€, dans le cas d'un licenciement simple, donc 10500€ pour le licenciement économique du fait de votre cessation d'activité. En outre il faudra aussi prévoir le montant du dernier salaire auquel se rajouteront les indemnités compensatrice de congés payés soit 2.5 jours par mois d'activité depuis le 1^{er} juin précédent votre cessation d'activité ; En imaginant que votre cessation d'activité se situe le 31 mars, vous devrez au mois de mars un salaire normal + 2.5 j x 10 mois = 25 jours de congés payés soit les 25/30 d'un mois standard, les congés de votre employée voisineront donc les 25/30 x 1500€ = 1250€, plus les charges sociales afférentes que l'on peut estimer à 50% soit 625 € !

Dû fait de votre cessation d'activité au 31 mars de l'année, il vous faudra prévoir, en plus de vos charges habituelles, pour le licenciement de votre secrétaire une somme de 12375€.

Attention, l'Etat cherche désespérément de nouvelles recettes pour combler le trou de la Sécurité Sociale et bientôt celui des retraites et il n'est pas inutile de penser que ces sommes risquent d'être un jour ou l'autre soumises aux cotisations sociales !!!

Enfin les **Procédures de Licenciement** doivent respecter des règles précises, longues et émotivement difficiles. En d'autres termes, les salariés licenciés pour cause économique ont droit à une **période de préavis** et un certain nombre d'indemnités. Le préavis varie selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- Pendant la période d'essai : pas de préavis pour cette période. L'employeur peut licencier sans indemnité.
- Fin de période d'essai jusqu'à 6 mois : il existe un préavis de 15 jours.
- 6 mois à 2 ans : 1 mois de préavis.
- Plus de 2 ans : 2 mois de préavis.

Pendant la durée du préavis, le salarié doit accomplir normalement son travail. Il est payé à son salaire habituel. Pendant cette période, le salarié bénéficie de 2 heures par jours de préavis pour chercher un autre emploi. L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis. Il lui doit alors « l'indemnité de préavis ». Cette **Indemnité compensatrice de préavis** est calculée sur la base de l'horaire « normal » du salarié (ceci pour ne pas désavantager les salariés dont l'horaire de travail aurait été récemment réduit).

Dans notre cas le salaire horaire serait de $1500€ / (35 \times 52) / 12$ soit $1500€ / 151.67 = 9.89€$

Le salarié à droit à 2heures * 5 jours * 9 semaines soit 90 heures, ce qui donne une indemnité

compensatrice de préavis de $90 \times 9.89\text{€} = 890.10\text{€}$, plus les charges sociales soit 445€ ; donc une charge totale de 1335€ à provisionner !

Comme il n'y a pas de successeur, il vous faudra avoir

- L'accord de l'**Inspection du Travail** par principe,
- Faire une **Lettre de Convocation** pour informer votre employée, en Recommandé avec Accusé de Réception dans les délais prévus (R.A.R, DELAI), puis faire un **Entretien Préalable** de licenciement, puis faire une **Lettre de Préavis** (R.A.R, DELAI), et enfin n'oubliez pas de proposer une [convention de conversion](#) !

Bon à savoir

Les indemnités légales et conventionnelles de licenciement sont totalement exonérées d'impôt, et à ce jour de charges sociales.

L'indemnité compensatrice de congé payé et l'indemnité compensatrice de préavis sont imposées en totalité.

Vis-à-vis de vos charges sociales :

Puisque l'on est dans les charges sociales, vous devrez aussi faire face à vos charges personnelles de CARMF, (attention tout trimestre commencé est totalement du !), d'URSSAF, qui dépendent de votre BNC de l'année précédente et seront recalculées pour l'année en cours au « Prorata Temporis » évidemment : quelques milliers d'euros à stocker ! Sur une moyenne de 12000 € annuels, un trimestre d'activité représente 1/4 de cette somme, soit 3000 € de plus à envisager, prélèvement mensuel actuellement, mais attention aux calculs définitifs !

Vis-à-vis de votre clientèle :

Là, le bât blesse, car rien n'est systématique, et toutes les solutions se voient. Soit votre fichier clientèle est sur papier, soit sur support informatique (attention la durée de vie des supports informatiques y compris les disques durs et/ou CDROM n'ont une espérance de vie que de 10ans !). Certains adressent leur fichier au Conseil de l'ordre dont ils dépendent, d'autres aux archives départementales. Ces solutions ne sont pas limitatives évidemment ! Il vous est difficile de recommander vos patients à votre successeur, puisqu'il n'y en a pas !

Vis-à-vis de votre matériel :

Soit vous disposez de matériel en leasing, et une convention vous permet de sortir de votre contrat à partir d'une certaine durée de location, sinon vous devez la totalité du leasing ; à moins que votre organisme bancaire vous autorise à céder votre contrat à un éventuel acheteur de votre matériel. L'idéal est de faire coïncider la fin de votre activité avec celle de votre leasing et de ne pas prendre l'option rachat qui peut vous créer des soucis sur du matériel peut-être obsolète !

Vis-à-vis de votre cabinet médical

Si vous n'êtes pas propriétaire de votre local, il vous faudra donner votre préavis en respectant la durée prévue au contrat ; N'oubliez-pas Que cette durée peut-être longue surtout si votre contrat date un peu. Sinon vous aurez encore des pénalités à déboursier !

Vis-à-vis de vos impôts :

La fin d'activité entraîne également des conséquences sur le plan fiscal. Les deux conséquences principales sont **l'imposition immédiate du bénéfice** et **la taxation des plus-values** éventuelles. Lors de la cessation d'activité il est obligatoirement établi, dans les 60 jours, une déclaration 2035 en incluant dans le résultat de la période du 1er janvier de l'année de cessation au jour de la cessation. La cessation de l'activité entraîne l'imposition immédiate établie sur la base de cette déclaration.

Dans notre exemple, l'activité cesse le 31 Mars, et nous avons jusqu'au 31 mai pour déposer la 2035 de l'année en cours, les impôts direct sur le BNC de l'année de cessation d'activité sont exigibles immédiatement ! Pour une imposition moyenne de 12000 euros par an, et une activité du 1er au 31 Mars de l'année en cours, il faudra donc épargner en plus 3000 €, les impôts de l'année précédente étant directement prélevés mensuellement (c'est la majorité des cas !) selon la 2035 de l'année précédente !

En d'autres termes:

Les 10 premiers mois de année = paiement de l'impôt sur le BNC de l'année précédente
31 mars = Arrêt de l'activité.

01 mai = dernier délai pour la 2035 de l'année précédente !

31 mai = dernier délai pour la 2035 de l'année en cours !

01 juin = Paiement de impôt de l'année en cours en sus du paiement de impôt de l'année précédente !

01 Octobre = ajustement de l'impôt de l'année précédente, avec mensualités à prévoir éventuellement en Novembre et Décembre !

Cette imposition est provisoire; le montant d'impôt réclamé au moment de la cessation vient ensuite en déduction de l'impôt sur le revenu calculé sur l'ensemble des revenus perçus au cours de l'année de cessation.

En cas de cessation de la profession, les **honoraires, commissions** et autres rémunérations non salariales versées pendant l'année de la cessation doivent être déclarées dans les soixante jours (**DADS2**). Ce document est déposé en simple exemplaire auprès du centre départemental d'assiette des impôts.

En ce qui concerne la **taxe professionnelle**, c'est la date de cessation qui détermine le mode d'imposition : si la cessation d'activité intervient le 31 décembre, la totalité de la taxe professionnelle est due pour l'année de cessation. Par contre, si la cessation d'activité intervient en cours d'année, il est possible de demander au centre des impôts une réduction de la taxe professionnelle au prorata du temps d'activité.

Dans notre exemple, pour une taxe professionnelle de 2500 € annuel, il faudra épargner encore 625 € !

Taxe sur les salaires : Le service des impôts compétent (recette des impôts, centre-recette des impôts ou recette élargie) doit être informé de la cessation d'activité. Un imprimé de déclaration annuelle n°2502 comportant les salaires de l'année de cessation d'activité devra être déposé, accompagné du règlement correspondant, dans les soixante jours de la cession ou de la cessation, et au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

Formation professionnelle continue : En cas de cessation, la déclaration n°2483 (si l'effectif moyen est de 10 salariés et plus) ou n°2486 (si l'effectif moyen est de moins de 10 salariés) doit être déposée dans les soixante jours suivant cet événement, accompagnée du règlement correspondant, auprès de la Recette des Impôts du lieu de souscription de la déclaration de résultats. Elle permet de calculer la participation due sur les rémunérations qui n'y ont pas encore été soumises à la date d'arrêt de l'activité.

DADS1 : En cas de cessation de la profession, les sommes payées pendant l'année de la cessation doivent être déclarées dans les soixante jours. Ce délai de déclaration vaut tant vis-à-vis de l'administration fiscale que de la sécurité sociale.

Chacun des organismes sociaux auxquels cotise le professionnel libéral est logiquement averti de la cessation d'activité par le centre de formalités des entreprises, lui-même averti par l'imprimé P4 ou M4. D'expérience, il paraît opportun d'avertir sans délai, dès la fin d'activité, chacun de ces organismes afin d'éviter tout retard dans la prise en compte de l'événement et d'éviter des conséquences financières désagréables.

Assurance maladie : Le professionnel libéral continuera, s'il en bénéficiait avant, et s'il est à jour de ses cotisations, à bénéficier des prestations maladie ainsi que ses ayants droits pendant un an à titre gratuit. Si le professionnel libéral cesse son activité pour devenir retraité, il continuera d'être assuré par le régime maladie des travailleurs non salariés, sauf s'il a exercé plus longtemps au cours de sa carrière professionnelle une profession relevant d'un autre régime. Le professionnel libéral obtiendra, s'il y a lieu, le remboursement des cotisations payées d'avance pour la période à courir à partir de la cessation d'activité qui entraîne de droit sa radiation.

Allocations familiales : La cotisation du trimestre en cours est intégralement due, tant pour ce qui concerne la cotisation provisionnelle que la régularisation éventuelle. La régularisation des cotisations intervient l'année suivant la cessation d'activité, mais le cotisant peut demander la régularisation anticipée de son compte auprès de l'URSSAF dont il dépend.

Assurance vieillesse : Les cotisations d'assurance vieillesse sont dues jusqu'au jour de cessation de l'activité. Les cotisations de ce régime sont fixées annuellement par décret et ne supportent pas, sauf dispense ou réduction pour revenus insuffisants, ni proratisation, ni ajustement.

C.S.G. C.R.D.S : La CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) sont recouvrées :

- par l'URSSAF en même temps que les cotisations d'allocations familiales, en ce qui concerne le revenu professionnel et la plus value à court terme,
- par voie de rôle émis par le Centre des Impôts au vu de la déclaration d'ensemble de revenus (n° 2042) généralement au cours du quatrième trimestre, distinctement de l'impôt sur le revenu.

Il en résulte, dans notre exemple une épargne à prévoir d'environ 3625 € à notre charge immédiate lors du départ en retraite !

ATTENTION : En cas de réalisation d'une plus value de fin d'activité, l'impôt correspondant est acquitté pour partie avec l'impôt sur le revenu de l'année de cession (impôt suivant le barème progressif pour la fraction à court terme et impôt au taux proportionnel de 16 % pour la fraction à long terme), pour partie sur le rôle séparé des contributions sociales en ce qui concerne les CSG, CRDS et prélèvement social (11% en 2006 sur la fraction à long terme de la plus value), et par voie de régularisation des cotisations d'allocations familiales (CSG et CRDS sur la fraction à court terme de la plus value).

B – cas d'une cessation avec reprise par un successeur

Toujours établir un contrat précisant tous les aspects de la vente !

Vis-à-vis du Personnel :

Votre successeur doit reprendre votre employée, et c'est à lui de se charger d'un éventuel licenciement s'il souhaite alléger ses charges !

Vis-à-vis de vos charges sociales :

C'est le même calcul que précédemment, votre successeur n'intervenant pas dans ce calcul !

Vis-à-vis de votre clientèle :

Vous devez présenter votre successeur à votre clientèle ; généralement une durée d'un mois est la coutume mais cela reste à négocier entre les deux parties ; Vous demanderez à vos patients de reporter la confiance qu'ils vous ont accordée, à votre successeur sans restrictions ! Cela est négociable et amortissable et s'appelle le « Droit de présentation à la clientèle » et comprend outre la présentation mais aussi la vente de votre fichier papier ou informatique !

Vis-à-vis de votre matériel :

En général tout le matériel est cédé au successeur pour un prix convenu entre les deux parties ; bien sur toutes les factures d'achats et d'entretien seront transmises à votre successeur !

En cas de matériel sous leasing, voire les commentaires cités plus haut qui sont identiques

Vis-à-vis de votre cabinet médical :

Là aussi une reprise du bail reste à négocier avec votre propriétaire, mais un changement de locataire est souvent l'occasion pour le propriétaire de majorer le prix du loyer ! N'attendez pas le dernier mois pour informer votre propriétaire dans ce cas !

Vis-à-vis de vos impôts :

Mêmes règles que précédemment, mais il est souhaitable, si vous arrêtez en cours d'année de prévoir un paiement partiel de votre Taxe Professionnelle au « Prorata Temporis » avec votre successeur !

2 – Cabinet libéral en association avec employé(es)

Relire avec ATTENTION le contrat vous liant à l'association

A - cas d'une cessation sans reprise par un successeur,

Vis-à-vis du Personnel

Deux cas sont à envisager, soit le personnel est engagé par la structure juridique de l'association et dans ce cas il n'y a pas de rupture du contrat de travail ; soit du personnel est à votre charge et les procédures de licenciement déjà décrites plus haut seront à envisager (voir plus haut).

Vis-à-vis de vos charges sociales

C'est le même calcul que précédemment, votre structure juridique n'intervenant pas dans ce calcul !

Vis-à-vis de votre clientèle :

Toute votre clientèle et les fichiers médicaux afférents seront à la disposition de vos associés qui pourront assurer la succession ou non selon leurs disponibilités de travail ! En deux mots on en revient comme dans le premier cas !

Vis-à-vis de votre matériel :

Dans ce cas de figure, le matériel est propriété de la structure juridique médicale, et la continuité d'entretien ou de charge financières seront assurées par le structure juridique. Les possibilités envisagées sont nombreuses et à voir sur le contrat !

Vis-à-vis de votre cabinet médical :

Même commentaires, soit la structure juridique est le locataire du cabinet médical ou c'est votre affaire personnelle et on est ramené au cas précédent.

Vis-à-vis de vos impôts :

Mêmes règles que précédemment, mais il est souhaitable, de bien relire votre contrat vous liant aux autres associés sur le plan fiscal en particulier !

B – cas d'une cessation avec reprise par un successeur

Vis-à-vis du Personnel :

Deux cas sont à envisager, soit le personnel est engagé par la structure juridique de l'association et dans ce cas il n'y a pas de rupture du contrat de travail ; soit du personnel est à votre charge et les procédures de licenciement déjà décrites plus haut seront à envisager (voir plus haut).

Vis-à-vis de vos charges sociales :

C'est le même calcul que précédemment, votre structure juridique n'intervenant pas dans ce calcul !

Vis-à-vis de votre clientèle :

Toute votre clientèle et les fichiers médicaux afférent seront à la disposition de vos associés qui pourront assurer la succession ou non selon leurs disponibilités de travail ! En deux mots on en revient comme dans le premier cas !

Vis-à-vis de votre matériel :

Dans ce cas de figure, le matériel est propriété de la structure juridique médicale, et la continuité d'entretien ou de charge financières seront assurée par le structure juridique. Les possibilités envisagées sont nombreuses et à voir sur le contrat !

Vis-à-vis de votre cabinet médical :

Même commentaires, soit la structure juridique est le locataire du cabinet médical ou c'est votre affaire personnelle et on est ramené au cas précédent.

Vis-à-vis de vos impôts :

Mêmes règles que précédemment, mais il est souhaitable, si vous arrêtez en cours d'année de prévoir un paiement partiel de votre Taxe Professionnelle au « Prorata Temporis » avec votre successeur !

3 – Autres charges à prévoir

- Même si vous êtes heureux de reposer la sonde, il ne faut pas croire que la CARMF va vous verser votre dû dès le 30 du mois suivant votre cessation d'activité ! Votre caisse de retraite va vous verser son premier chèque après le dernier jour du trimestre civil suivant le trimestre pendant lequel vous cessez de travailler. Dans notre exemple d'une cessation d'activité au 31 mars de l'année en cours, le premier versement de la CARMF n'interviendra que le 1^{er} juillet. Si vous aviez arrêté le 2 janvier cela serait identique, si vous aviez arrêté le 1^{er} avril, le premier versement ne serait intervenu que le 1^{er} octobre ! Il apparait donc qu'en cas de cessation d'activité il est préférable de choisir le 30 du dernier mois du trimestre en cours.

- Comment vivre alors les trois premiers mois de retraite : sur vos fonds propres évidemment ! Si vous aviez envisagé un montant mensuel de retraite de 3500€, il vous faut provisionner trois fois cette somme, soit 10500 € !

3 – Conclusion

La cessation d'activité est un moment important de la vie de tout un chacun et comporte des incidences qu'il convient de gérer au mieux.

Le suivi des seuls textes résumés ci-dessus ne permet pas une sécurité fiscale absolue compte tenu de la mouvance actuelle de la législation en la matière, mouvance générée par le désir du législateur de faire face aux lourdes charges dans le contexte du « papyboom ».

MAIS ...

Prendre sa retraite, ça coute cher, et il est bon que vous vous prépariez à cette échéance !

D'un point de vue optimiste, si vous êtes en association avec d'autres vous leur devrez un grand MERCI !!

Sinon l'ardoise peut être lourde : 12375 € + 1335 € dû fait de votre secrétaire, plus 10500 € pour vos trois premiers mois de votre retraite et enfin une provision de 3625 € pour les impôts soit une provision minimum de 27835 € : **IL FAUT PRÉPARER SA RETRAITE TRÈS À L'AVANCE.**

Dans l'hypothèse d'une épargne de 500€ par mois il vous faudra 55 mois environ pour y parvenir, soit près de 4 ½ ans d'épargne ! Une épargne plus importante raccourcira ce délai au prix d'une perte substantielle de votre pouvoir d'achats !

Vous n'oublierez pas que vos charges URSSAF de l'année précédente continueront à être prélevées aux trimestres habituels, ainsi que vos impôts mensuels ou aux périodes habituelles durant toute l'année de la prise de votre retraite; tout cela sera à prévoir puisque vos revenus vont considérablement diminuer !

Nous n'avons pas voulu décrire les modalités de « Recette » des médecins, car cela varie trop d'un cas à l'autre ! N'oubliez pas vos acquis salariés durant votre temps de présence à l'hôpital en tant que « Externe », « Interne, ou faisant fonction », « Assistant ou faisant fonction » qui vous ont permis d'acquérir des points retraite dont la CRAM de votre région a dû vous informer !

Ph Juhel

Webmaster du SNUDE

Ph Drevon

Secrétaire Général du SNUDE