

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

- ① *La situation économique en Ile de France*
- ② *Le plan de relance de l'économie française*
- ③ *Suivi de la médiation du crédit*
- ④ *Les fiches outils*
 - *Mesures en faveur des entreprises en difficulté*
 - *Rupture conventionnelle*
 - *Commission des Chefs des Service financiers pour négocier le paiement des dettes fiscales et sociales jusqu'à 36 mois*

Information & outils

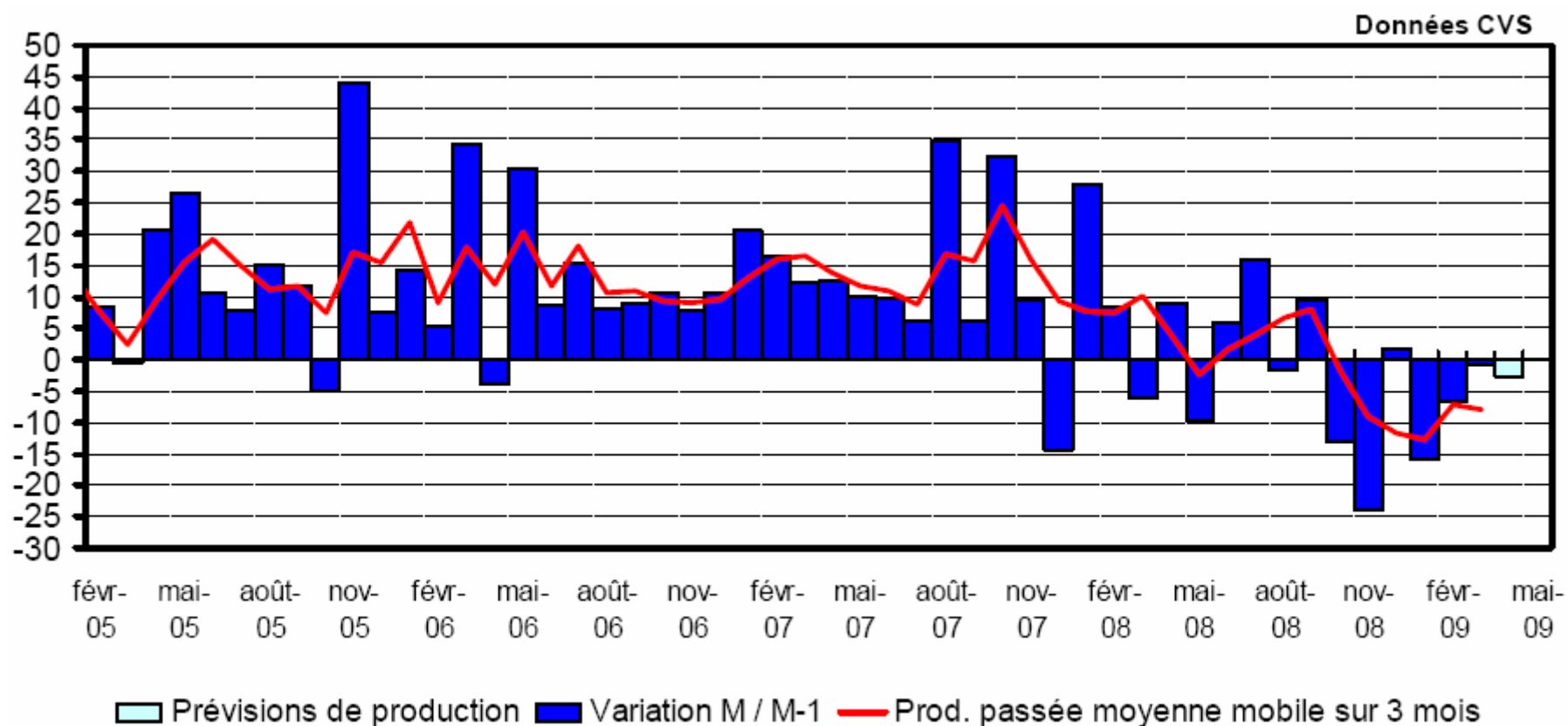
Source : Banque de France - Succursale de Paris

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

1 *La situation économique en Ile de France*

La situation économique en Ile de France

La production industrielle s'est stabilisée à un faible niveau

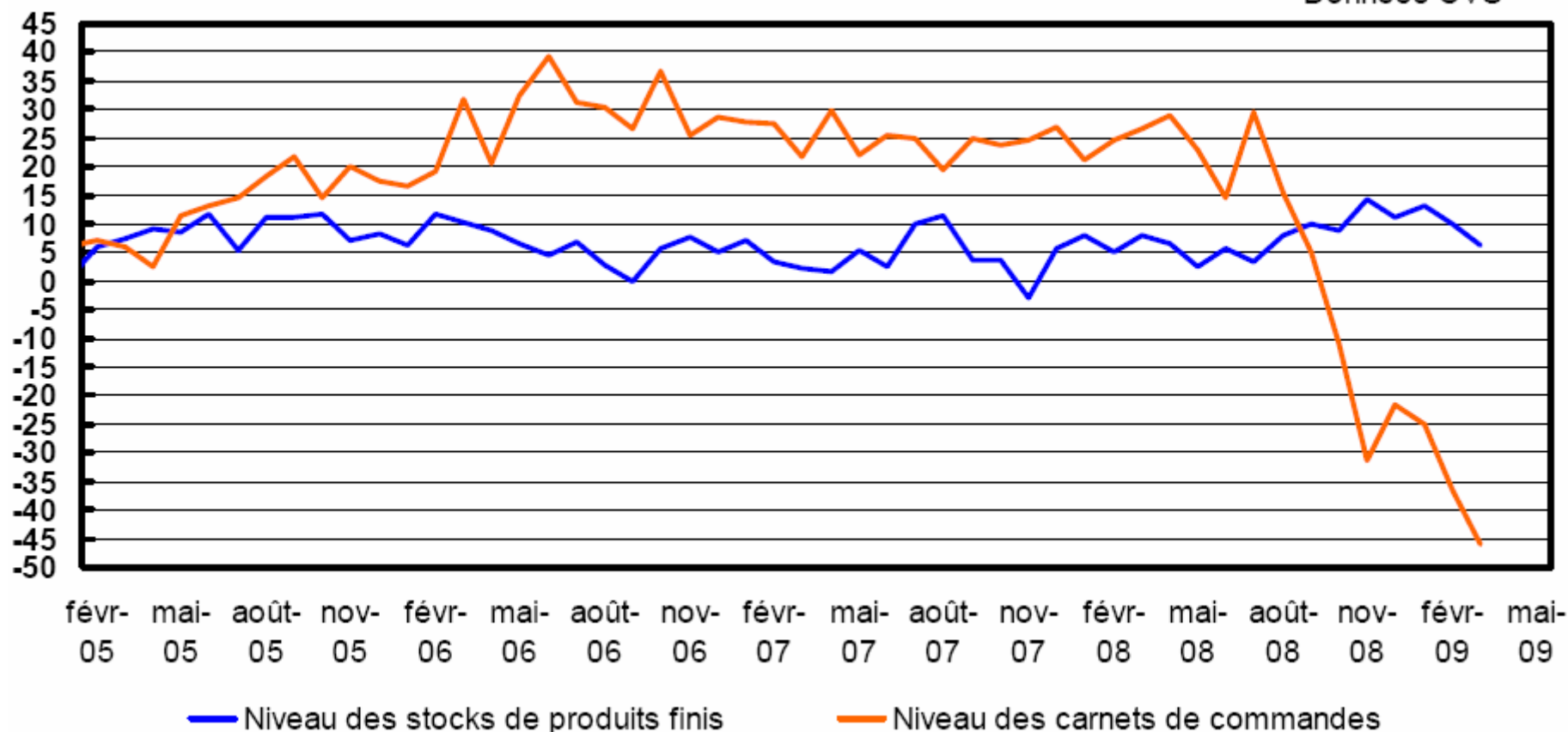


Source : Banque de France - Succursale de Paris

La situation économique en Ile de France

Les carnets de commandes sont toujours insuffisamment étoffés, les stocks sont considérés comme adaptés au rythme de l'activité

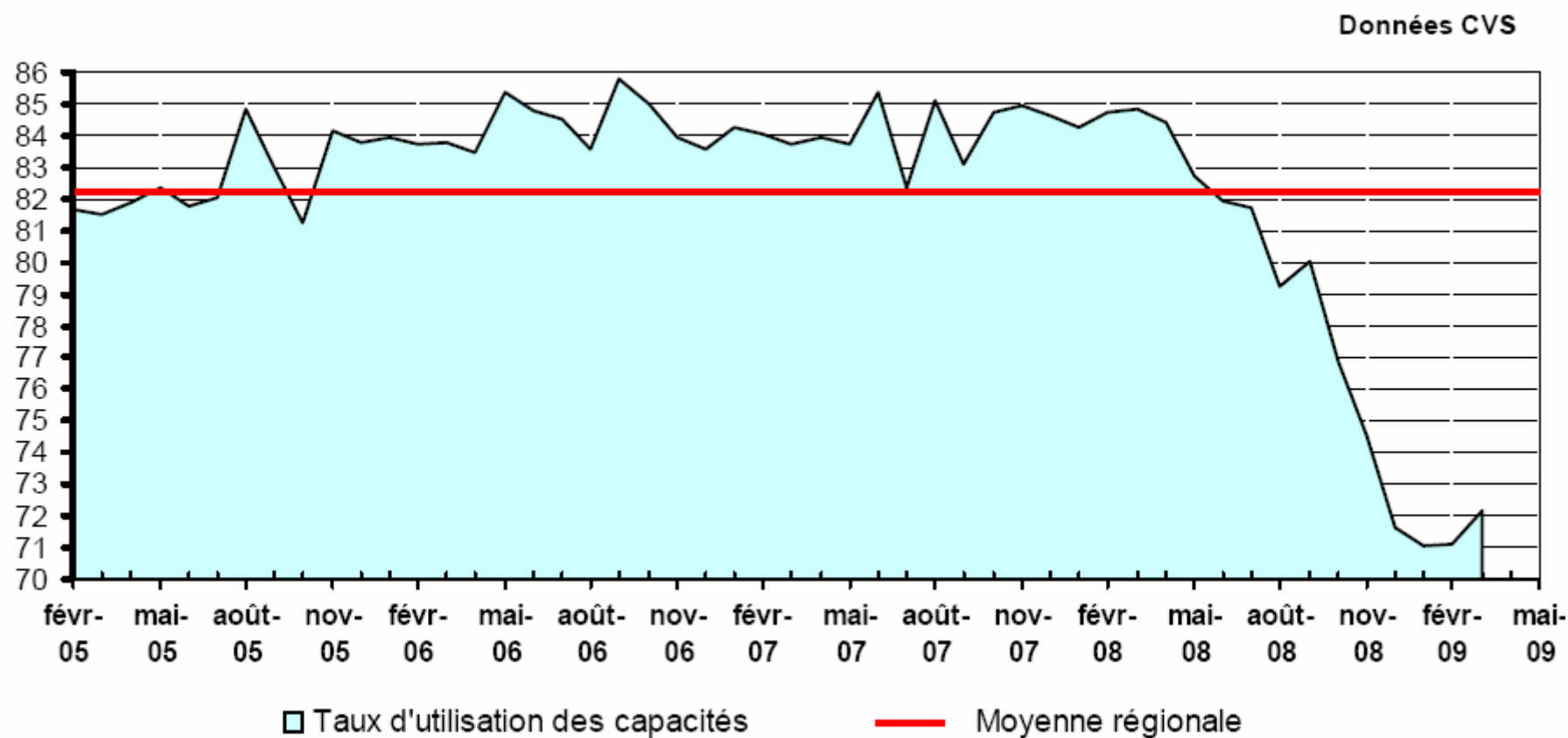
Données CVS



Source : Banque de France - Succursale de Paris

La situation économique en Ile de France

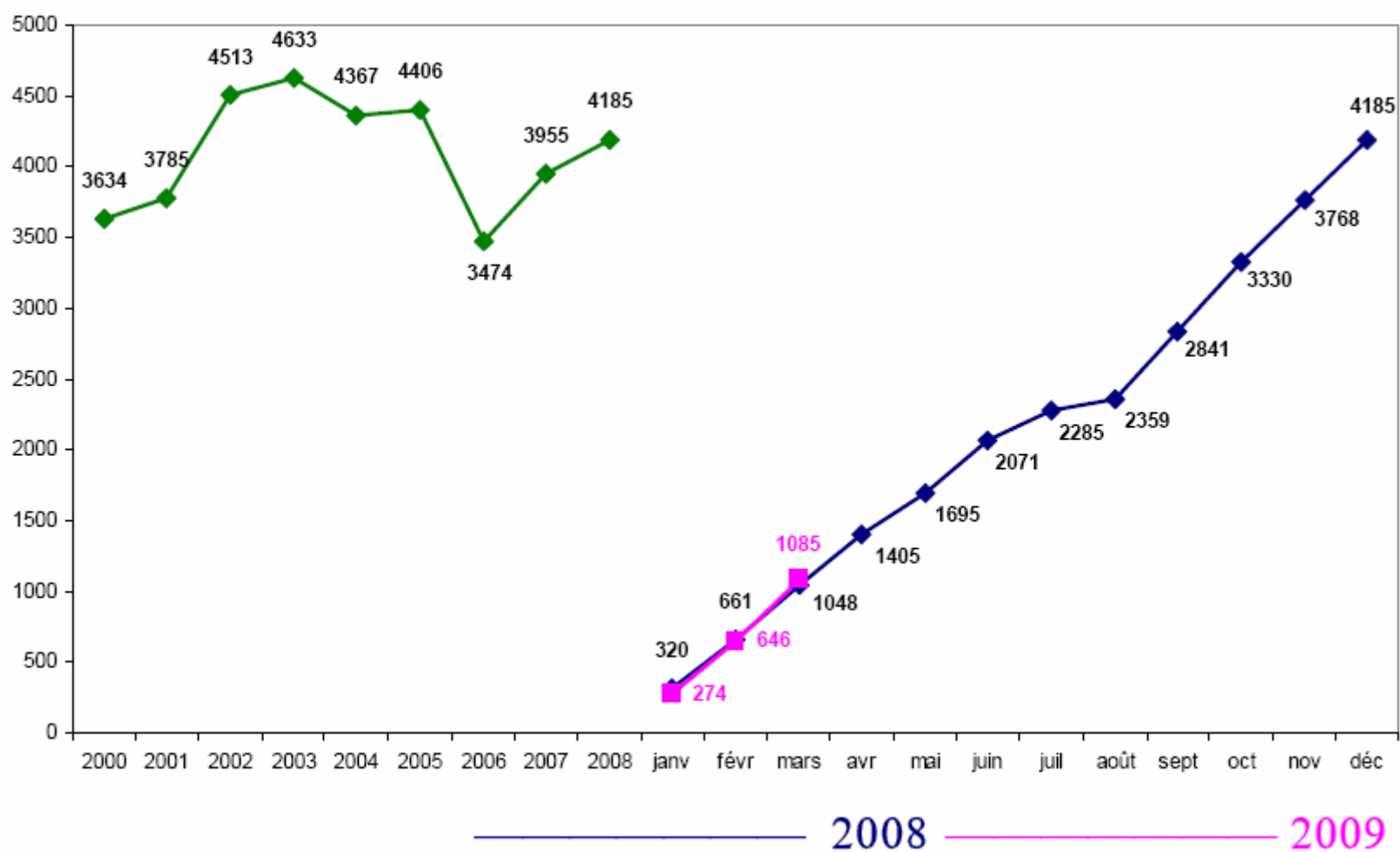
Persistance d'une sous utilisation des capacités de production



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Les défaillances d'entreprises - Paris

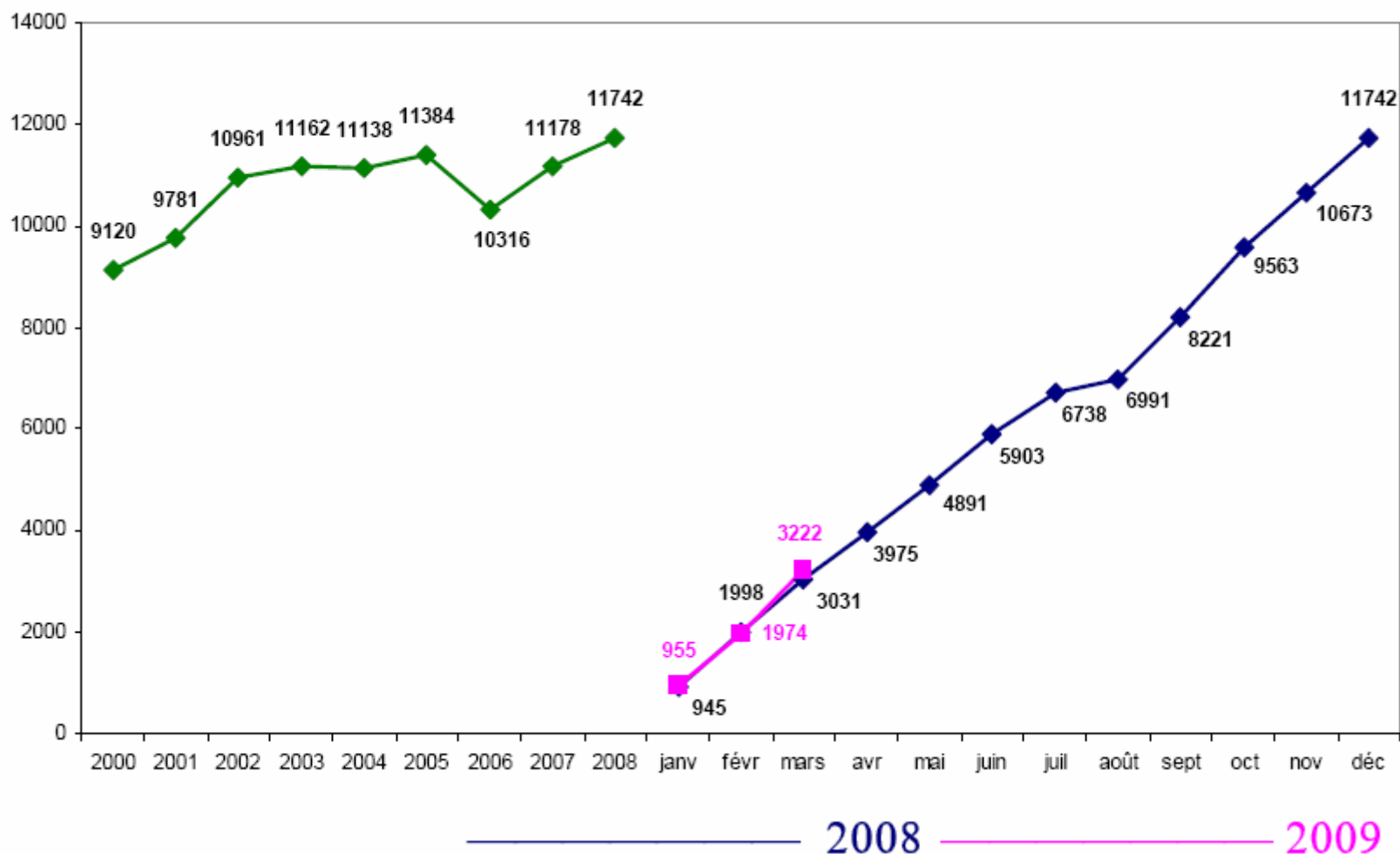
Détérioration plus marquée en mars



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Les défaillances d'entreprises – Ile de France

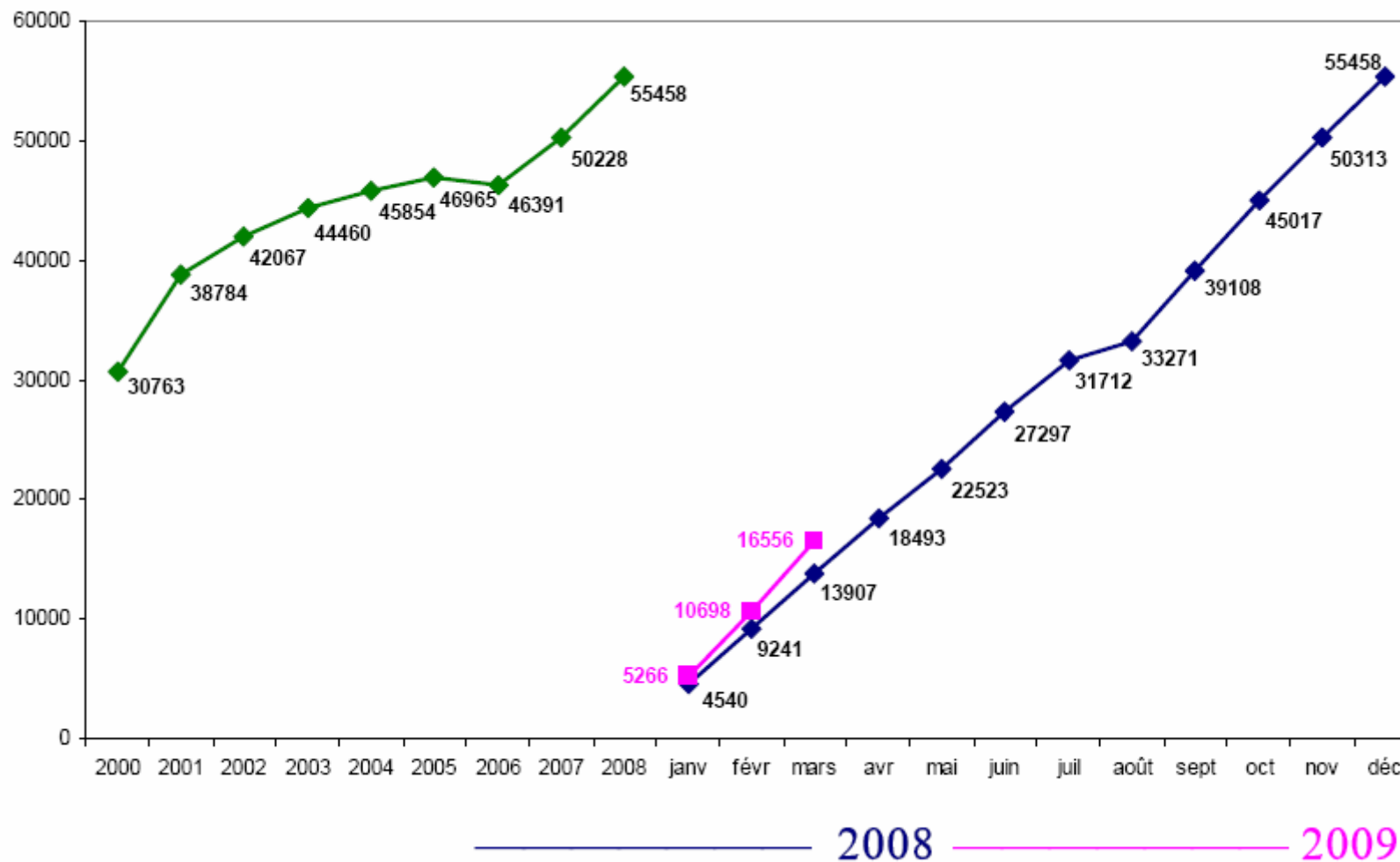
Situation francilienne un peu plus dégradée



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Les défaillances d'entreprises - France

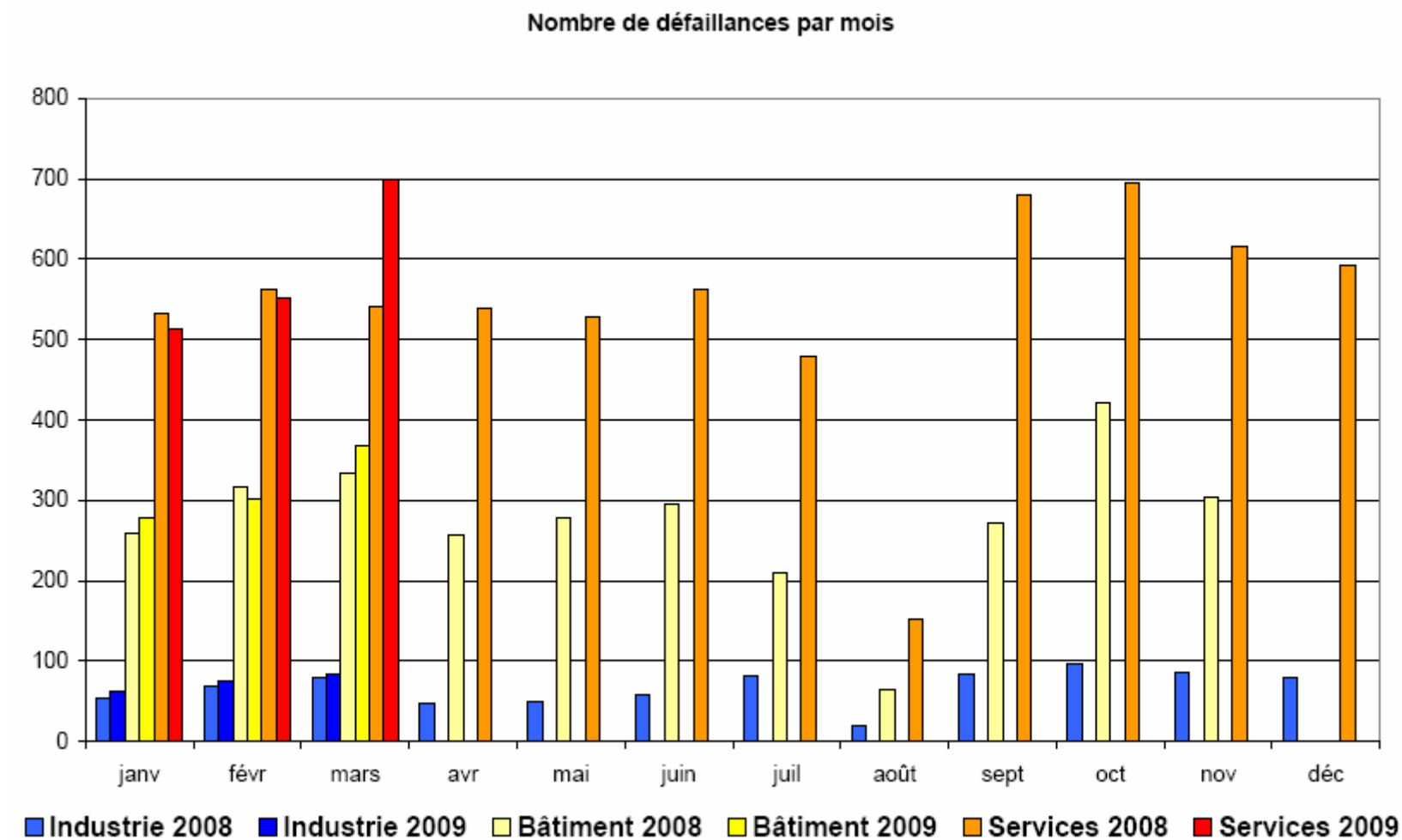
Tendance accentuée au niveau national



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Les défaillances d'entreprises – Ile de France

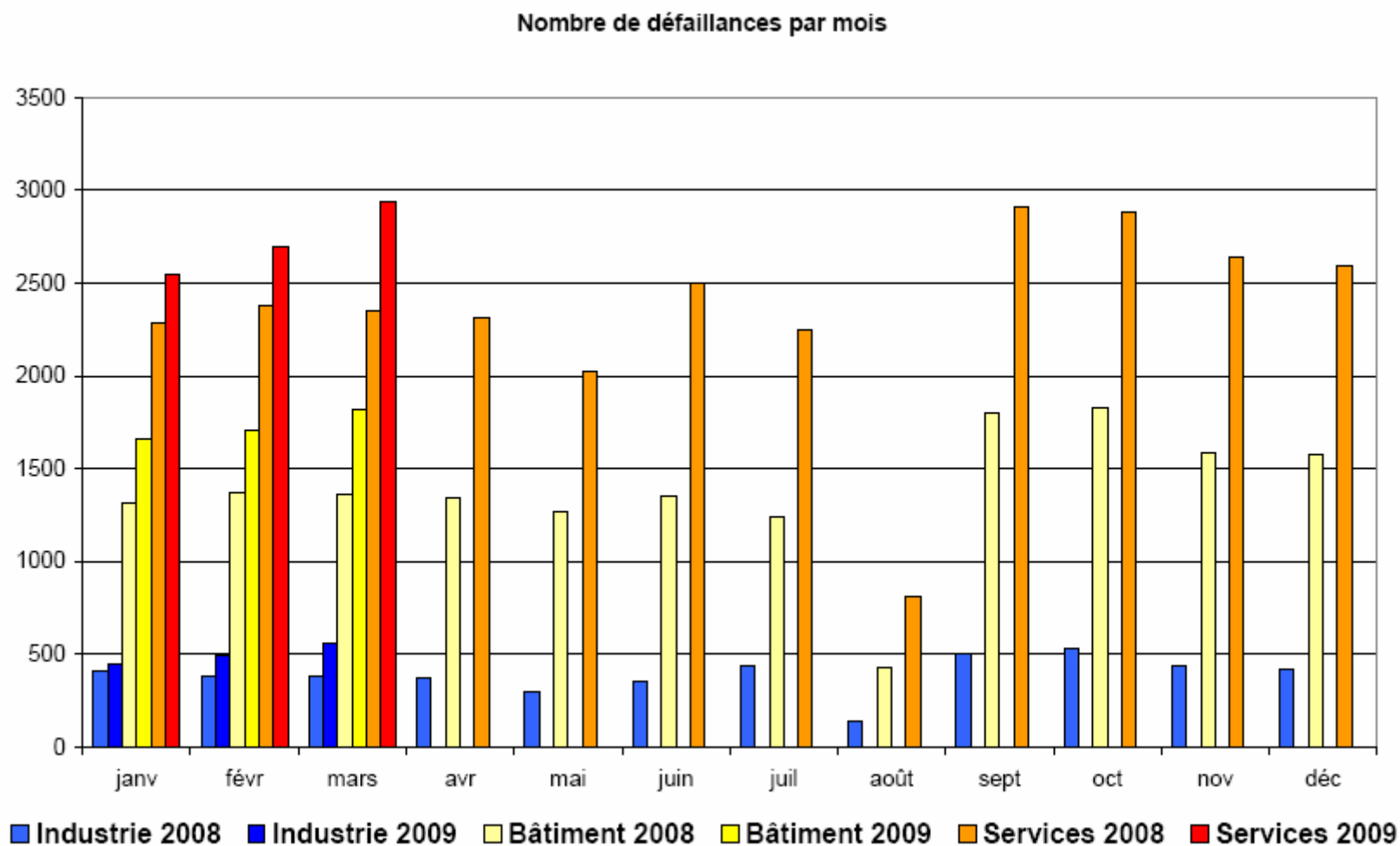
Augmentation générale, tout particulièrement dans les services



Source : Banque de France - - Succursale de Paris

Les défaillances d'entreprises – France

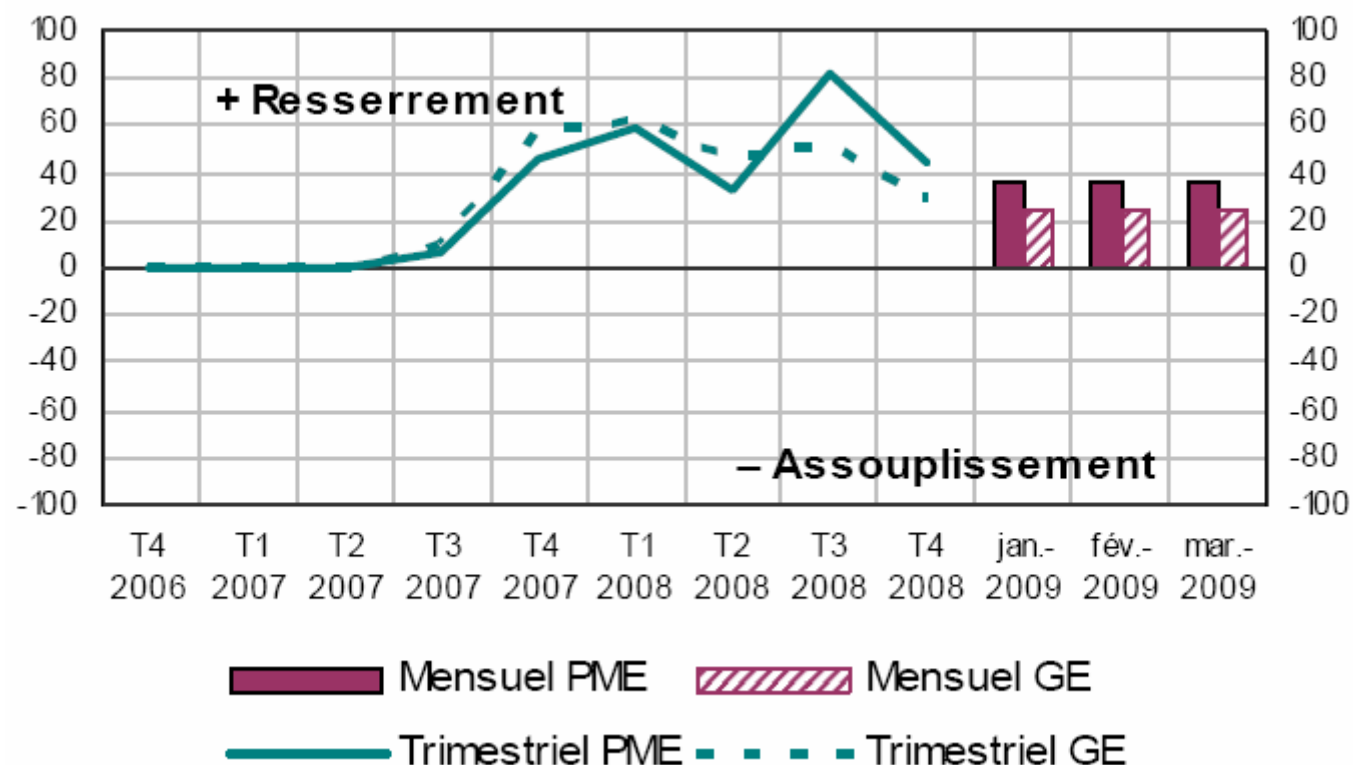
Tendances identiques, mais plus marquées



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Offre de crédit aux SNF (soldes d'opinions en %) - France

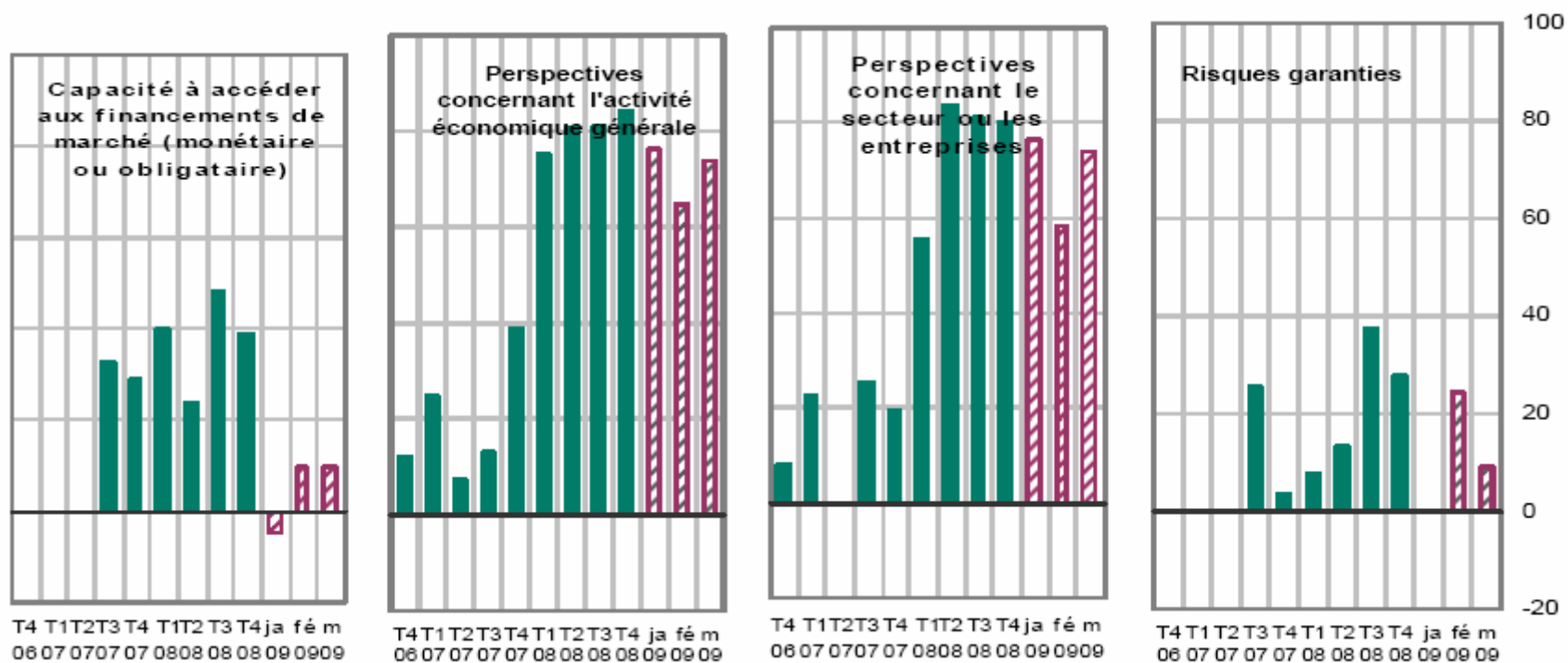
Nouveau resserrement de l'offre de crédit aux entreprises sans modification d'un mois sur l'autre



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Evolution des conditions d'attribution appliqués aux crédits aux SNF (soldes d'opinion en %) – France

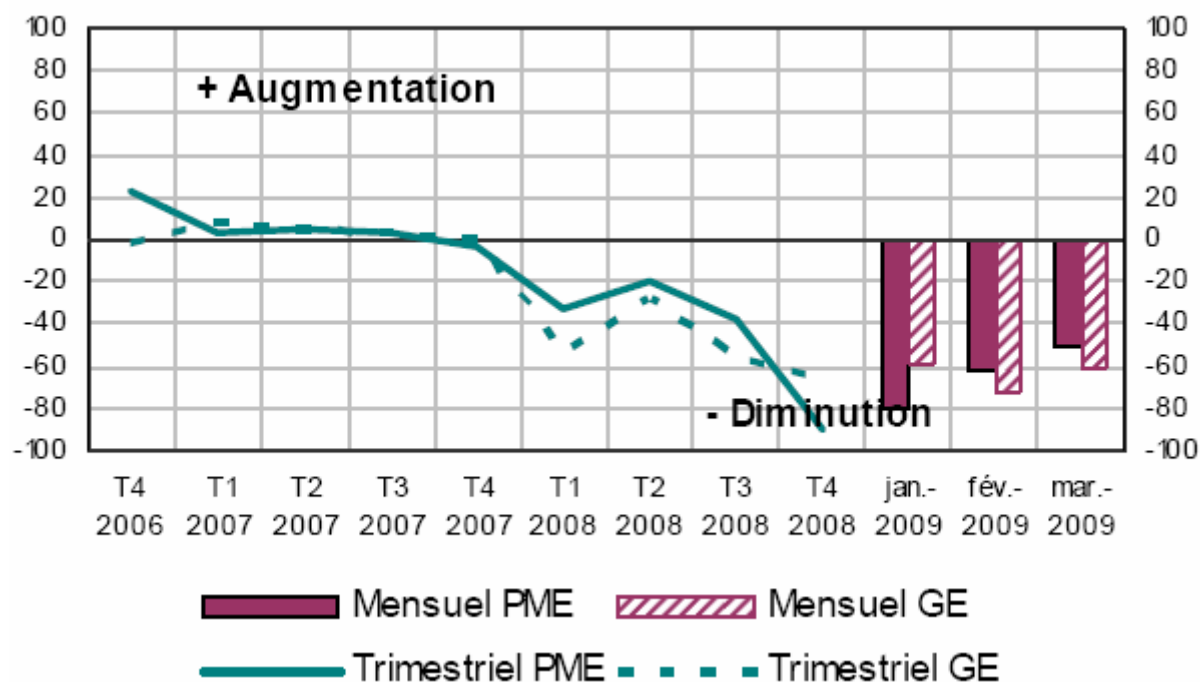
Principal facteur explicatif à ce resserrement : la dégradation des perspectives économiques



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Demande de crédits des SNF (soldes d'opinions en %) - France

Poursuite du repli de la demande de crédits, particulièrement auprès des grandes entreprises

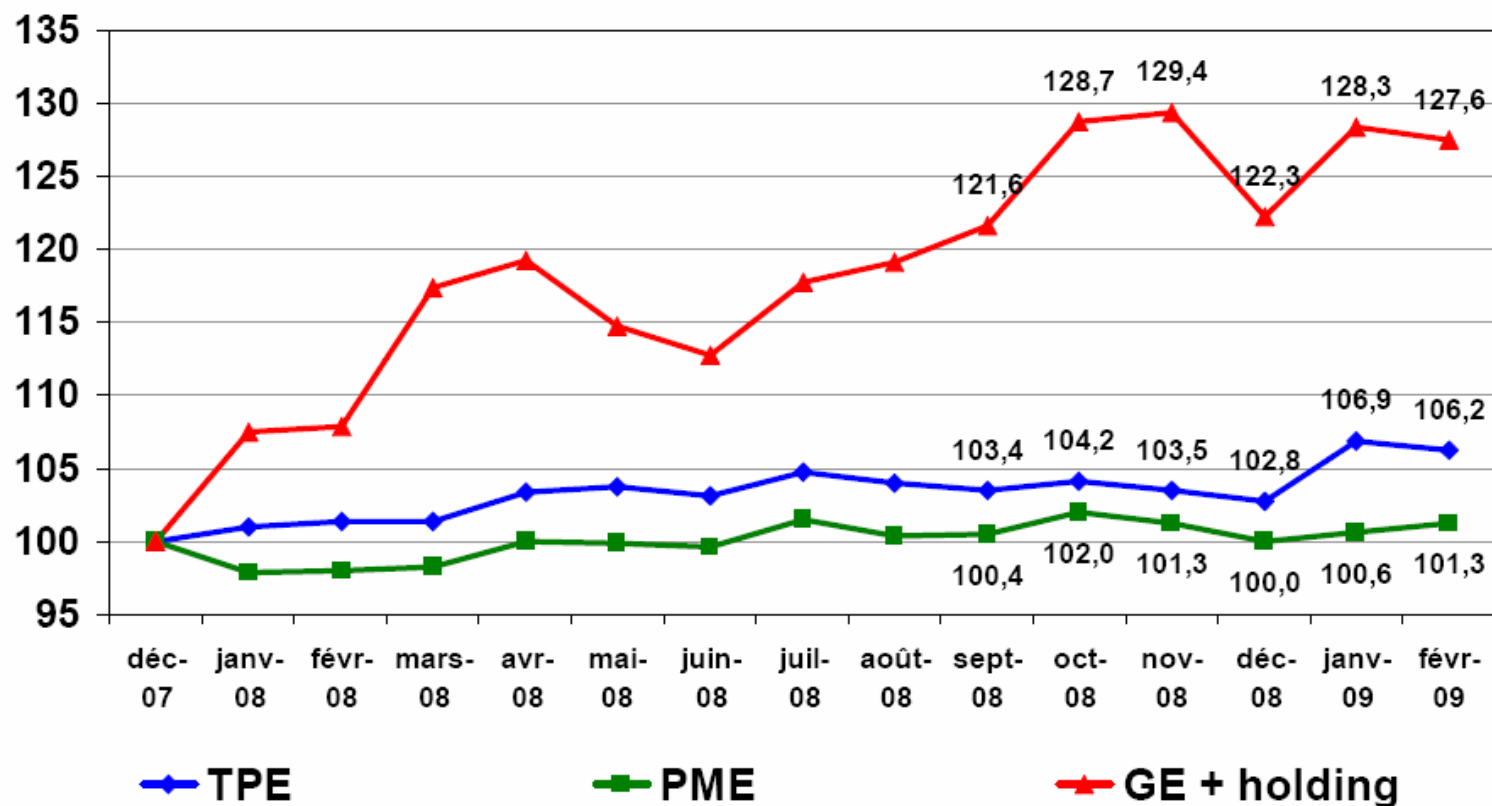


Source : Banque de France - Succursale de Paris

Les risques – Encours de crédit mobilisés – base 100 : déc. 2007

- Paris

Des infléchissements de tendance d'un mois sur l'autre guère significatifs, avec un tassement de la progression des encours chez les PME et une orientation favorable dans les TPE et les GE

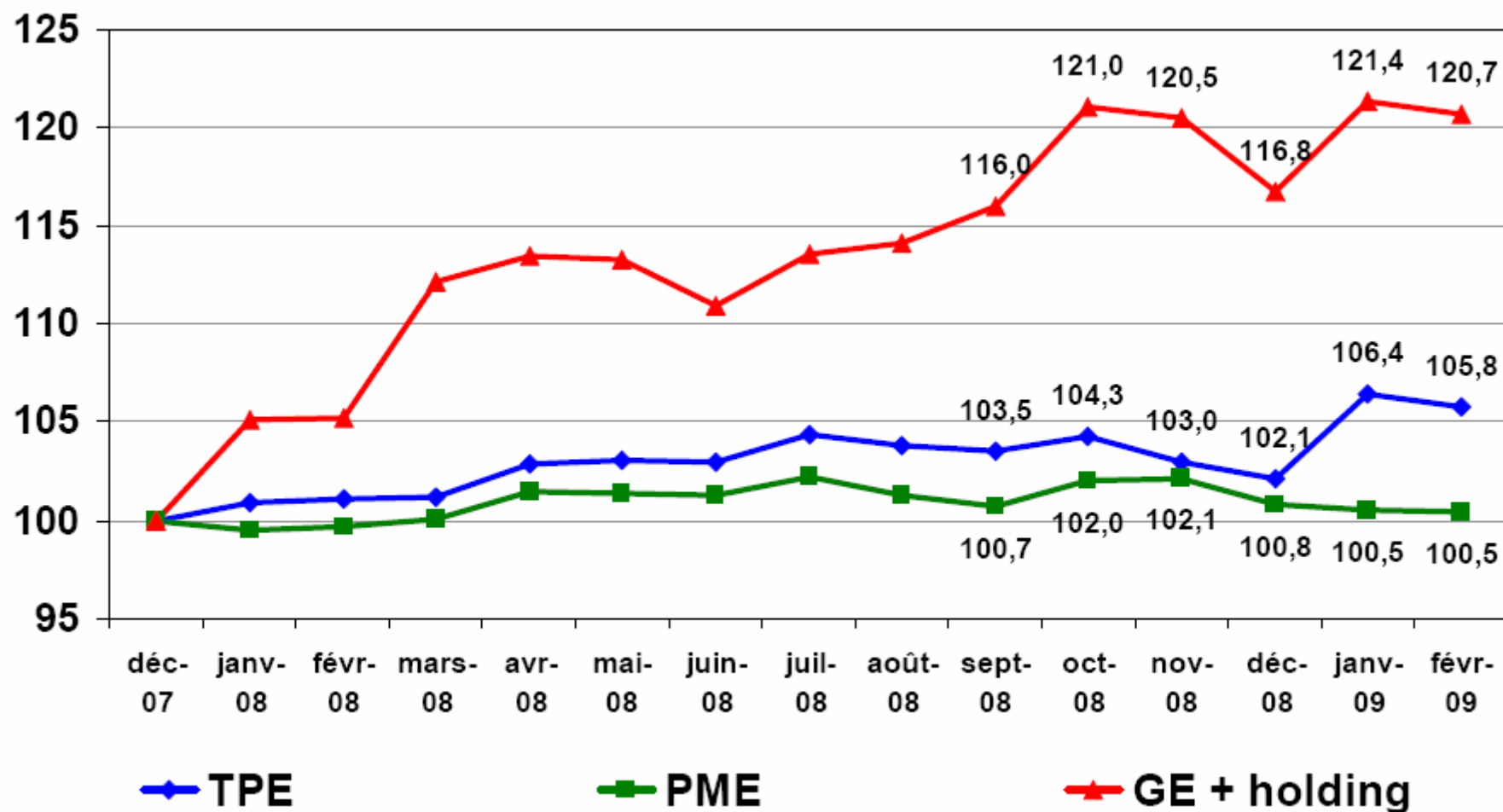


Source : Banque de France - Succursale de Paris

Les risques – Encours de crédit mobilisés – base 100 : déc. 2007

– Ile de France

Evolution comparable en Ile de France



Source : Banque de France - Succursale de Paris

Information & outils

Source : Recette Générale des Finances

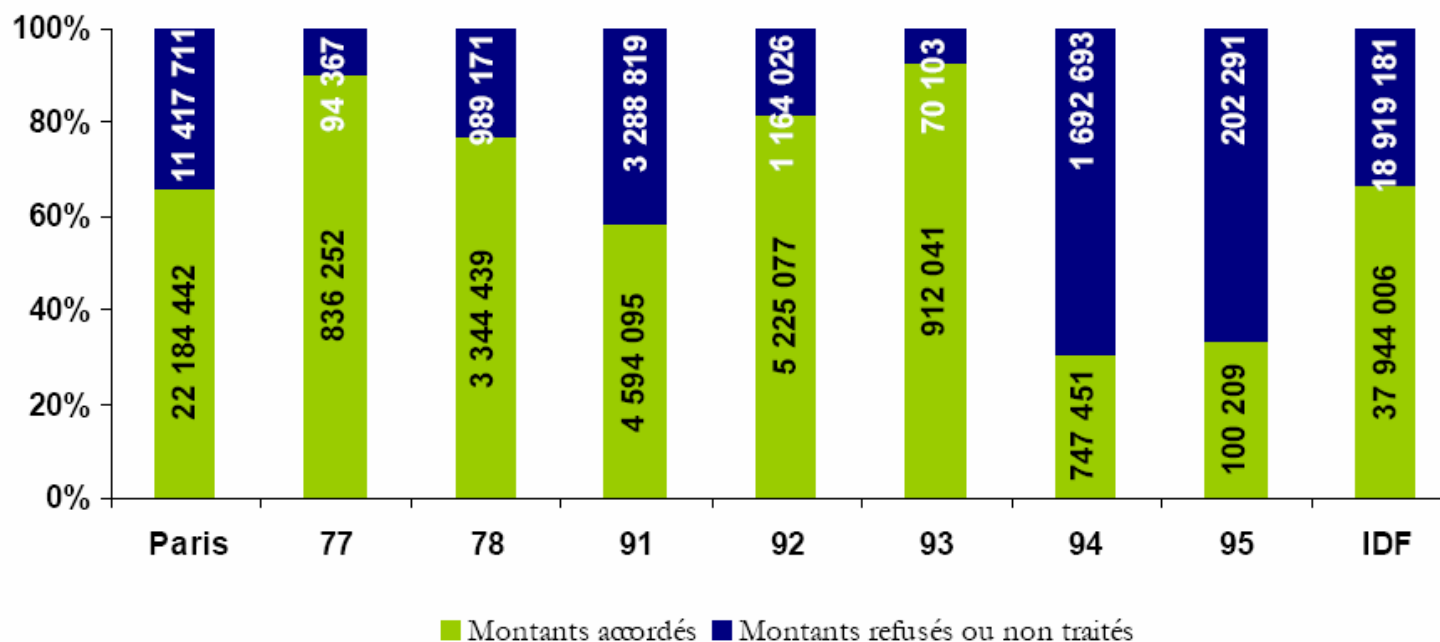
Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

② *Le plan de relance de l'économie française*

1. Le remboursement aux opérateurs économiques des créances dues par l'Etat

Les reports en arrière de crédit

Près de 38 millions d'euros ont d'ores et déjà été remboursés (plus des deux tiers des montants ayant fait l'objet d'une demande)

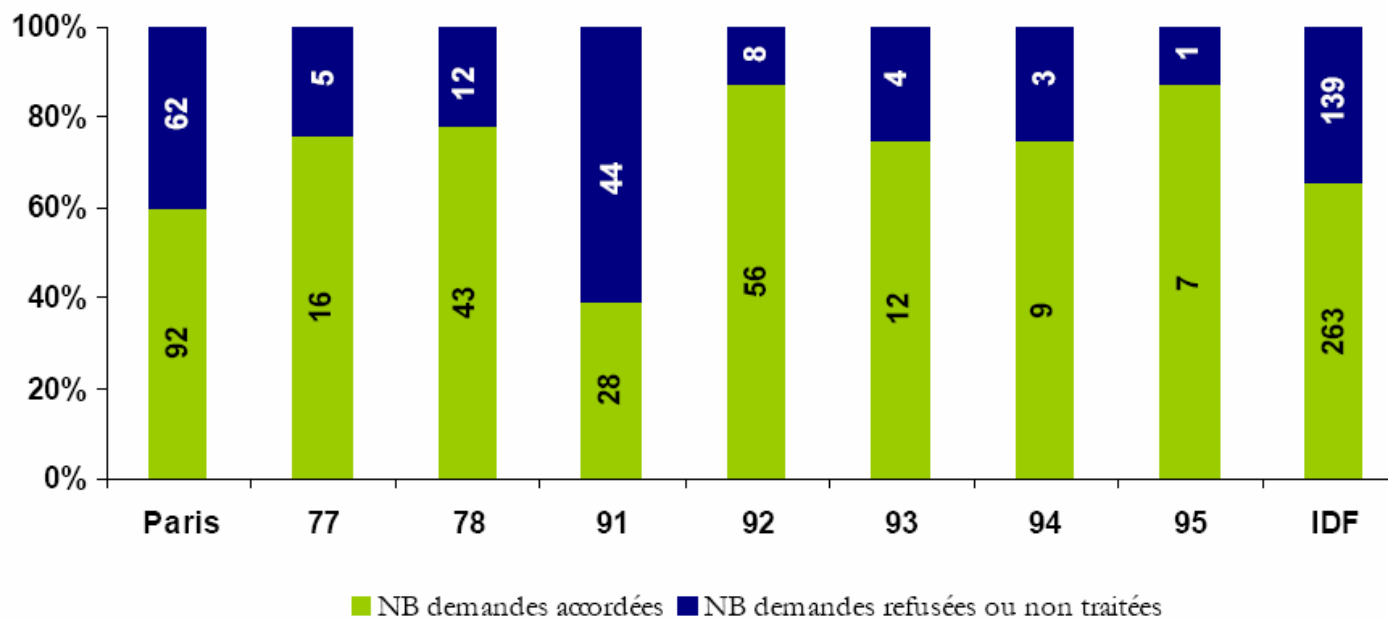


Source : Recette Générale des Finances

1. Le remboursement aux opérateurs économiques des créances dues par l'Etat

Les crédits impôts recherche

Dans les SIE, 263 demandes de remboursements ont d'ores et déjà fait l'objet d'une décision favorable

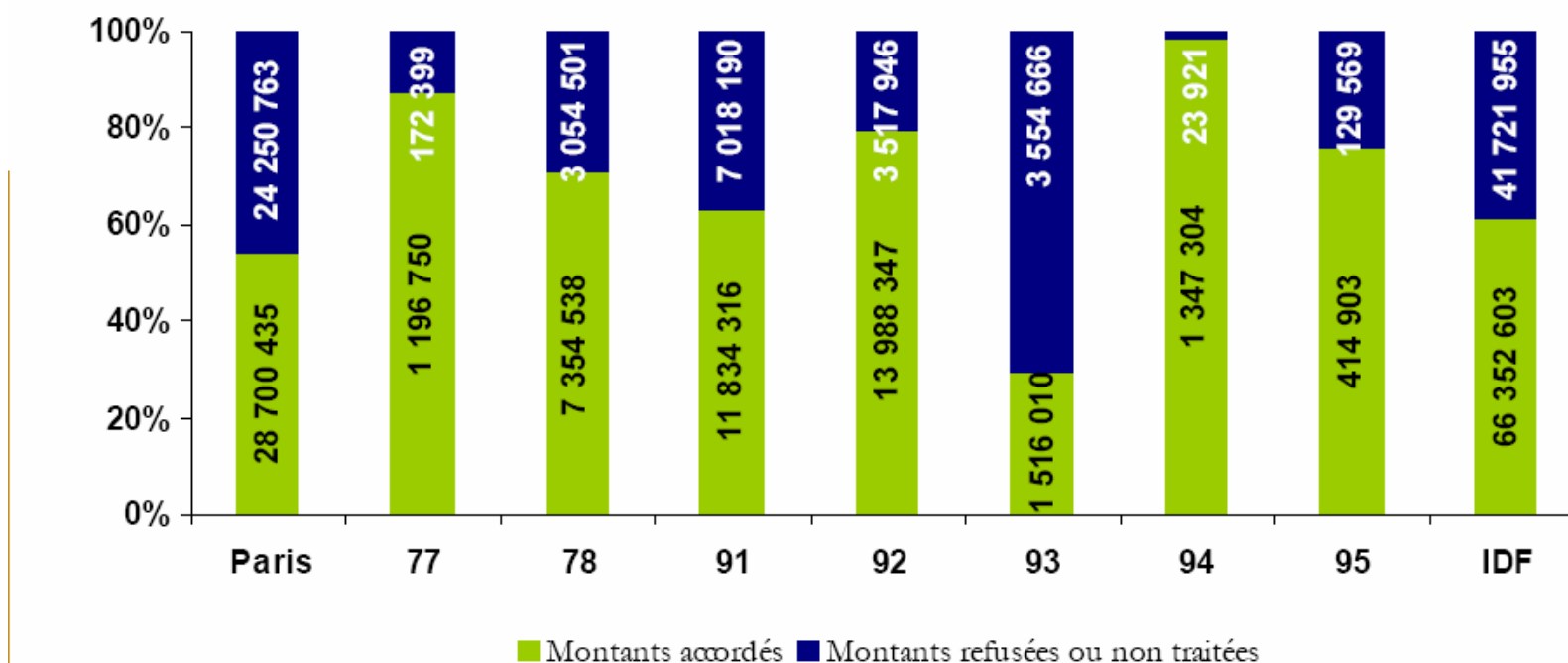


Source : Recette Générale des Finances

1. Le remboursement aux opérateurs économiques des créances dues par l'Etat

Les crédits impôts recherche

Plus de 66 millions d'euros ont ainsi été remboursés par les SIE

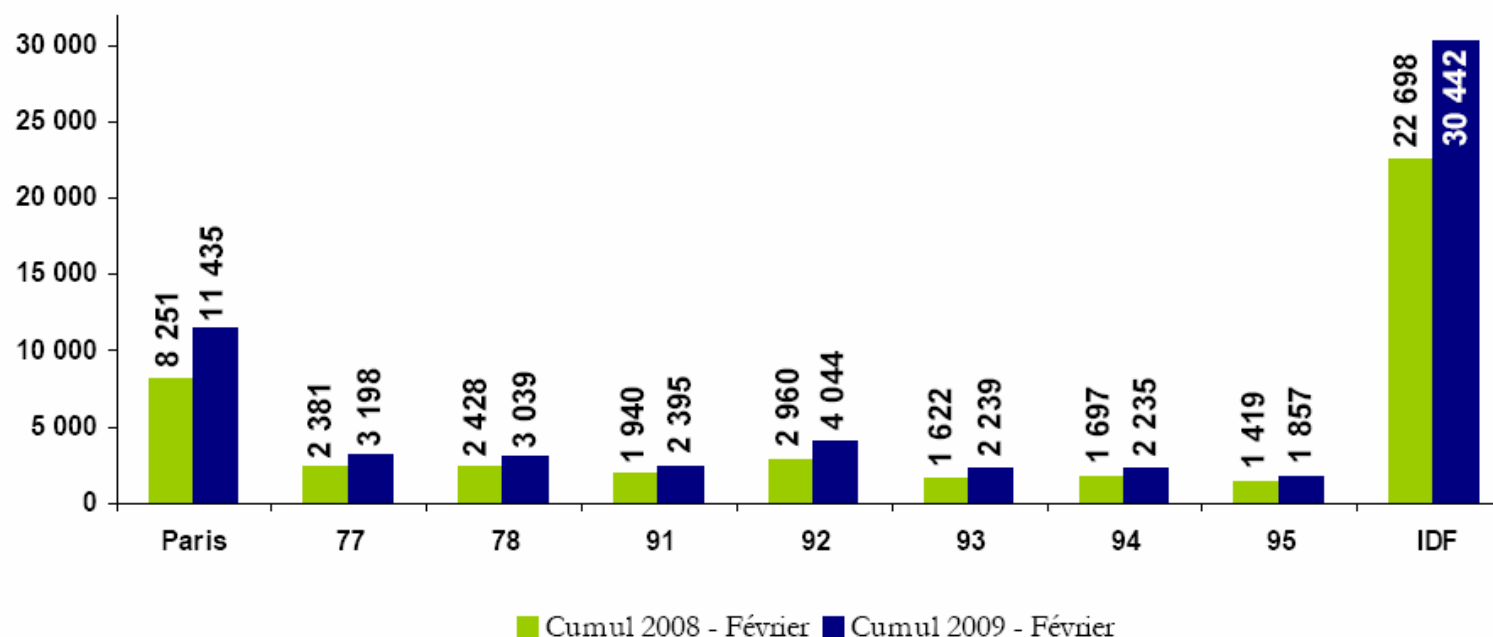


Source : Recette Générale des Finances

1. Le remboursement aux opérateurs économiques des créances dues par l'Etat

Les remboursements de crédits de TVA

Les remboursements de crédits de TVA ordonnancés depuis le début de l'année augmentent sensiblement en nombre (30 442 en hausse de 34%)

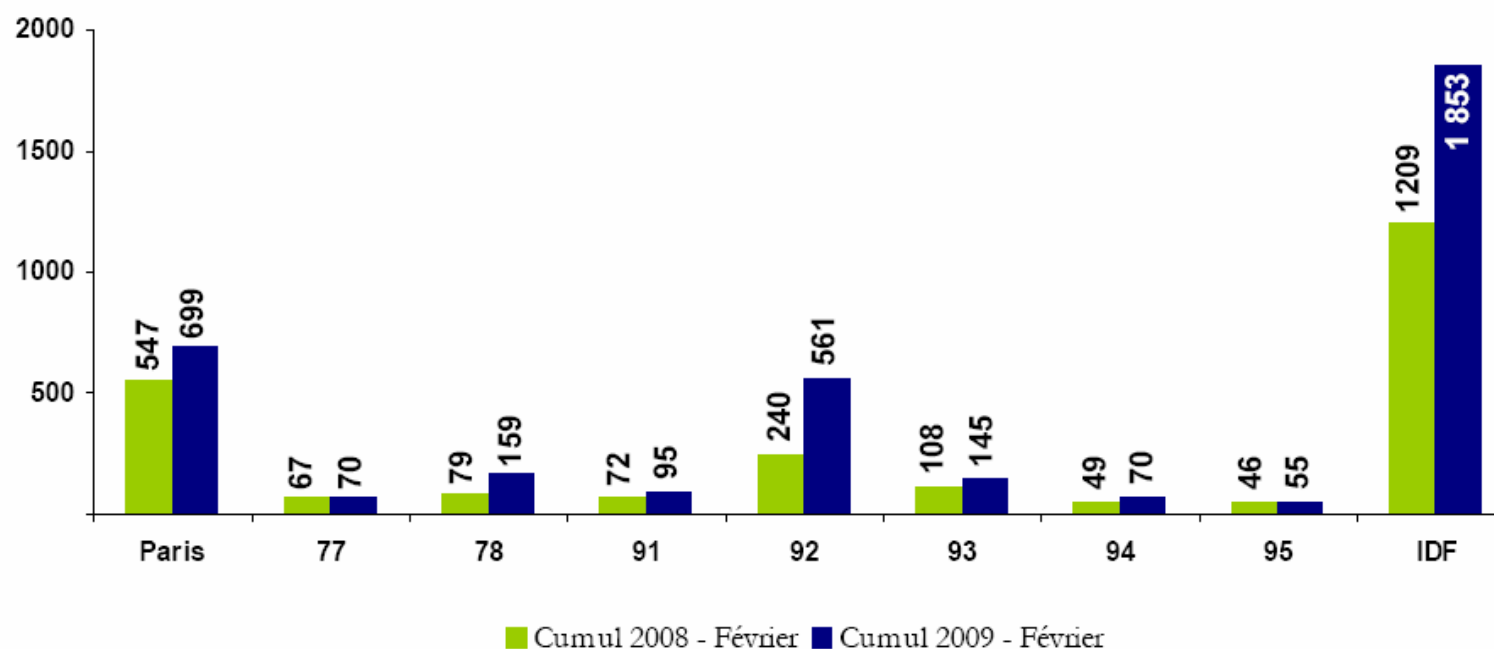


Source : Recette Générale des Finances

1. Le remboursement aux opérateurs économiques des créances dues par l'Etat

Les remboursements de crédits de TVA

Les remboursements de crédits de TVA ordonnancés depuis le début de l'année augmentent sensiblement en montant (1,8 milliards d'euros en hausse de 53% par rapport à 2008)



Source : Recette Générale des Finances

2. Les mesures en faveur des entreprises affectées par les conséquences de la crise financière

Les plans de règlements

Près de 3 800 entreprises ont demandé à bénéficier de plans de règlements depuis décembre 2008

Près de 3 700 plans ont été accordés pour un montant total d'environ 61 millions d'euros.

Un nombre de plans dénoncés très faible

Source : Recette Générale des Finances

2. Les mesures en faveur des entreprises affectées par les conséquences de la crise financière

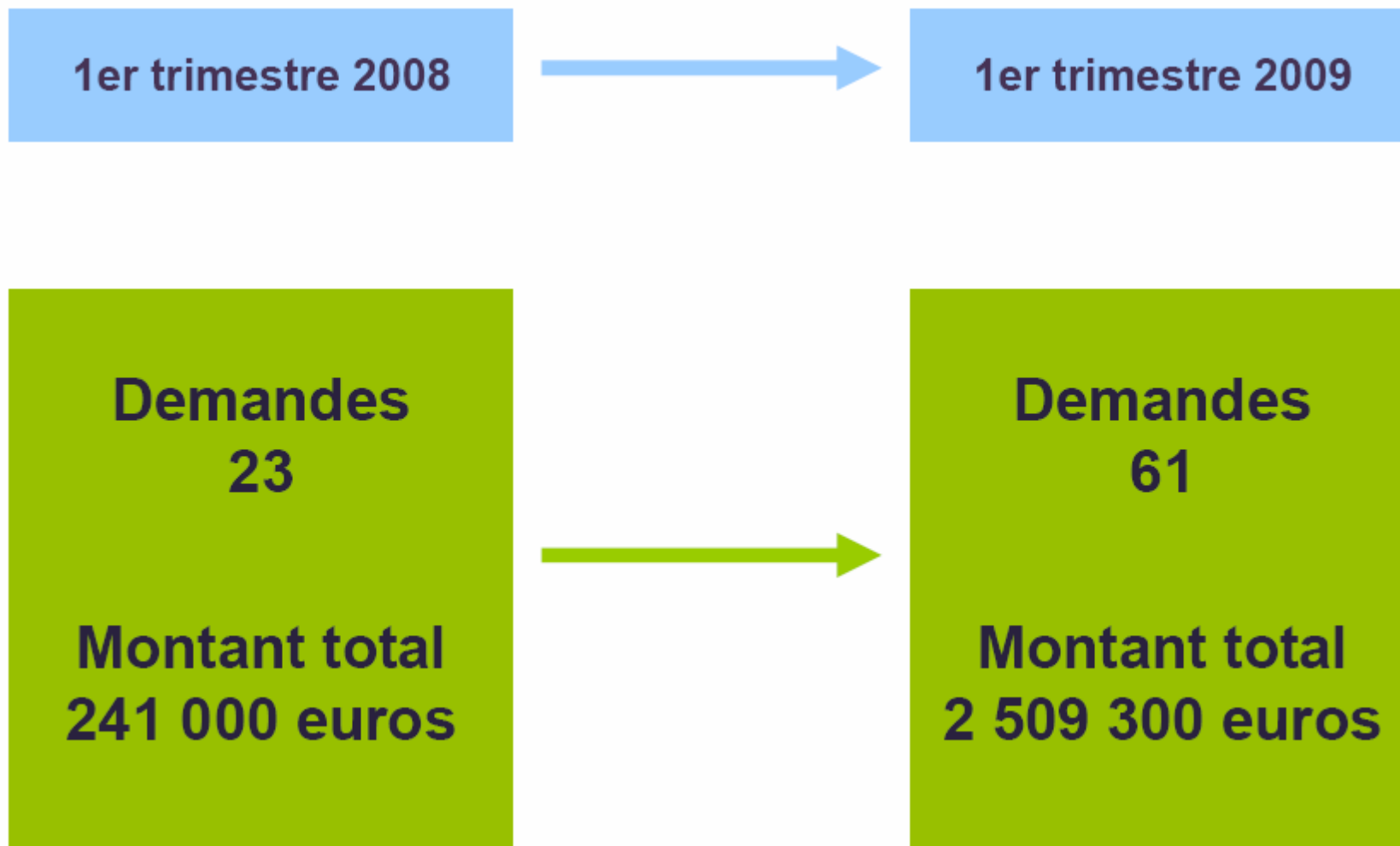
Les pénalités non appliquées

Près de 1 900 entreprises ont bénéficié d'une absence de pénalités

1,5 millions d'euros de pénalités n'ont pas été appliquées

Source : Recette Générale des Finances

2. Les mesures en faveur des entreprises affectées par les conséquences de la crise financière



Source : Recette Générale des Finances

Information & outils

Source : Banque de France – Succursale de Paris

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

③ *Suivi de la médiation du crédit*

Nombre de dossiers reçus au 29 Mars 2009 :

France	8 734
Île de France	1 328
Paris	459

Source : Banque de France – Succursale de Paris

Médiation du crédit

Au 29 Mars 2009

	Île de France	Paris
Nombre de dossiers acceptés :	1 242	433
- dont TPE (eff < 11) :	935	320
- dont découvert bancaire :	633	236
- dont faibles encours (< 10 k€) :	332	99

Source : Banque de France – Succursale de Paris

Médiation du crédit

Au 29 Mars 2009

	Île de France	Paris	France
Nombre de dossiers acceptés	1 242	433	
- dont dossiers instruits	823	322	
- en % des dossiers acceptés	66 %	74 %	64 %
- dont dossiers clôturés positivement	518	194	
- en % des dossiers instruits	63 %	60 %	66 %
Nombre de dossiers en instance	405	111	

Source : Banque de France – Succursale de Paris

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

④ Les fiches outils

- *Fiche outil n°1 : Mesures en faveur des entreprises en difficulté*
- *Fiche outil n° 2 : Rupture conventionnelle*
- *Fiche outil n° 3 : Commission des Chefs des Service financiers pour négocier le paiement des dettes fiscales et sociales jusqu'à 36 mois*

Information & outils

Source : Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

4 *Les fiches outils :*

- Fiche outil n°1 : Mesures en faveur des entreprises en difficulté

Fiche Outil n° 1a – Mesures en faveur des entreprises en difficultés

Dès les premiers signes de la crise économique et financière, au dernier trimestre 2008, des mesures de bienveillance auprès des services de recouvrement ont été demandées par le Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique pour aider les entreprises en difficulté. Suite aux annonces du Président de la République à Douai, le 4 décembre 2008, d'autres dispositifs ont été déployés pour améliorer la trésorerie des entreprises et alléger leurs contraintes financières.

- **16 octobre 2008 - instruction du Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique aux services fiscaux et à l'ACOSS** pour leur demander de prendre en compte la situation des entreprises en difficulté :
 - Examiner avec bienveillance les demandes des entreprises en difficulté de pouvoir bénéficier de délais de paiement et de remise des majorations de retard ;
 - Favoriser une action coordonnée des services de l'Etat et des organismes de sécurité sociale en incitant les entreprises à intervenir auprès des commissions départementales des chefs des services financiers (CCSF). Cela permet aux différents créanciers publics (Trésor public, URSSAF, pôle emploi...) de décider ensemble des réponses à apporter à telle ou telle entreprise en difficulté qui demande des délais de paiement.
- **Loi de finances rectificative pour 2008** (30 décembre 2008) :
 - ⇒ **Mesures fiscales pour améliorer la trésorerie des entreprises**
 - Les **crédits de TVA** peuvent désormais être remboursés selon un rythme mensuel, et non plus trimestriel.
 - Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'Etat rembourse immédiatement aux entreprises, qui en font la demande, les **excédents d'acomptes d'impôt sur les sociétés (IS), ainsi que les créances d'IS dont elles disposent, au titre du crédit d'impôt recherche et du report en arrière de déficits**. Auparavant, les entreprises devaient attendre la clôture de leur exercice pour se voir restituer leurs excédents de versement d'IS. S'agissant des autres créances sur l'IS, elles n'étaient auparavant restituables qu'à l'issue d'une longue période (cinq ans pour les reports en arrière de déficits et trois ans pour les crédits impôt recherche), au cours de laquelle elles pouvaient être imputées. Le nouveau dispositif permet donc une mise à disposition bien plus rapide de ces remboursements, dans l'intérêt des entreprises. Ce que l'Etat doit aux entreprises, elles peuvent désormais en demander le paiement immédiat.

Source : Ministère du Budget, des Comptes publics et de la fonction publique

⇒ Modification des règles d'inscription du privilège du Trésor.

L'objectif est d'assouplir la législation pour faciliter les relations entre les entreprises en difficulté et leurs partenaires, notamment financiers :

- suppression de l'obligation d'inscription du privilège au greffe du Tribunal de commerce lorsque l'entreprise bénéficie d'un plan d'apurement de ses dettes et qu'elle le respecte ;
- relèvement des seuils de dettes et rallongement des délais (6 à 9 mois) à partir desquels l'inscription du privilège est obligatoire.

Seuils pour les dettes nées avant le 1^{er} juillet 2008

Fiscal	Douanes	Social
Si CA ou recettes < 763.000€ Seuil = 6.000€	Inscription au 1 ^{er} euro	Travailleurs indépendants Seuil = 20% plafond annuel de la SS (soit 6.655€)
Si CA ou recettes > 763.000€ Seuil = 10.000€		Entreprises de moins de 50 salariés Seuil = 33% du plafond (soit 10.981€) Entreprises de plus de 50 salariés Seuil = 50% du plafond (soit 16.638€)

Seuils pour les dettes nées après le 1^{er} juillet 2008

Fiscal	Douanes	Social
Seuil = créance supérieure à 15.000€		Travailleurs indépendants Seuil = créance supérieure à 10.000€
		Entreprises de moins de 20 salariés Seuil = créance supérieure à 15.000€
		Entreprises de plus de 20 salariés Seuil = créance supérieure à 20.000€

Loi pour l'accélération des programmes de construction et d'investissement publics et privés (loi du 17 février 2009): faciliter la remise de dettes publiques quand les entreprises sont sous le coup d'une procédure collective (conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaires). Il ne sera plus nécessaire d'avoir concomitamment une remise de dettes par les créanciers privés pour pouvoir obtenir une remise de dette publique. Le décret d'application est en cours de publication.

Fiche Outil n° 1b – Mesures en faveur des entreprises en difficultés

Source : Ministère du Budget, des Comptes publics et de la fonction publique

1. Mesures fiscales de trésorerie

Les demandes de remboursements déposées du 1^{er} janvier au 13 mars 2009 ont été estimées à 6,5 milliards d'euros, pour les trois mesures relatives aux créances d'impôt sur les sociétés, soit 14 fois plus qu'à la même période en 2008 (cf. tableau ci-dessous, qui établit la comparaison avec les mêmes catégories de remboursements de créances, à la même période en 2008).

Demandes de remboursements déposées du 1 ^{er} janvier au 13 mars (en millions d'euros)		
	2009	2008
Remboursements d'excédents d'IS	3 678	255
Reports en arrière de déficits	1 357	169
Crédit impôt recherche	1 455	43
TOTAL	6 490	467

Au 28 février 2009, les remboursements effectivement payés dans toute la France, au titre de ces trois créances d'IS, ont été de 5,476 milliards d'euros, dont 1,846 milliards d'euros pour les PME.

En matière de remboursements de crédits de TVA et après 5 semaines de mise en œuvre de la mensualisation (les demandes sont recevables depuis le 15 février), les demandes sont estimées au 13 mars 2009, à 745 millions d'euros. Au 28 février 2009, les remboursements effectivement payés dans la France entière, au titre de ces mêmes mesures TVA, ont été de 370 millions d'euros, dont 219 millions d'euros pour les PME.

Au total, les entreprises ont demandé 7,235 milliards d'euros de remboursements et 5,846 milliards d'euros ont déjà été versés, dont 2,065 milliards d'euros à des PME.

2. Délais de paiement octroyés par les services fiscaux

A la suite de l'instruction donnée par le ministre du budget, le 16 octobre 2008, 6 000 à 7 000 entreprises ont bénéficié, chaque mois, de plans de règlement de la part de la direction générale des finances publiques, contre 1 500 par mois en moyenne auparavant. En janvier et février 2009, ce sont ainsi 11 956 entreprises qui ont bénéficié de plans de règlement de la part de la direction générale des finances publiques, pour des créances représentant 173 millions d'euros.

3. Délais de paiement octroyés par les URSSAF

Les URSSAF distinguent les cotisants mensuels qui représentent 400.000 entreprises de plus de 10 salariés et les cotisants trimestriels (1,3 millions de petites et très petites entreprises).

	Nombre de demandes de délais		Nombre d'accords de délais		Montant moyen accordé en euros	
	Comptes mensuels	Comptes trimestriels	Comptes mensuels	Comptes trimestriels	Comptes mensuels	Comptes trimestriels
févr.-08	2 306	10 558	1 274	5 962	15 337	6 739
mars-08	2 221	10 449	1 239	5 963	16 576	6 680
avr.-08	2 715	11 246	1 406	5 962	16 129	6 876
mai-08	2 123	10 391	1 077	6 027	15 921	6 506
juin-08	2 469	11 089	1 375	6 369	16 977	6 113
juil.-08	2 717	11 593	1 445	6 038	17 828	6 684
août-08	2 524	10 160	1 304	6 051	19 633	6 548
sept.-08	2 930	11 942	1 525	6 534	15 762	6 866
oct.-08	3 300	13 411	1 687	6 906	15 656	6 490
nov.-08	3 570	12 742	1 991	7 555	15 180	6 061
déc.-08	4 561	14 168	2 428	7 820	16 360	6 513
janv.-09	4 138	15 306	2 033	7 405	22 031	6 568
févr.-09	4 673	15 175	2 635	9 743	19 198	6 286

Source : ACOSS - URSSAF

- En février 2009, plus de **12.300 demandes de délais** ont été acceptées par les URSSAF. C'est presque le double du niveau atteint en février 2008.
- Le **taux d'acceptation de délais** est de manière constante très élevé dans les URSSAF : entre 80 et 90% dès lors que les demandes sont recevables.
- En moyenne les délais accordés ont une durée de moins de 3 mois. Ce facteur a très peu varié dans la période récente.
- Le **montant moyen des délais accordés est en hausse pour les entreprises de plus de 10 salariés (+25%)**. En revanche, il est stable pour entreprise de moins de 10 salariés.

Fiche Outil n° 1b – Mesures en faveur des entreprises en difficultés

Source : Ministère du Budget, des Comptes publics et de la fonction publique

4. Accord de délais dans le cadre des CCSF

La commission des chefs de services financiers (CCSF), présidée par le trésorier-payeur général dans chaque département, a compétence pour examiner les demandes de délais de paiement des échéances fiscales et sociales sollicitées par les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles.

Elle réunit le TPG, le directeur des services fiscaux, le directeur de l'URSSAF et le directeur de Pôle emploi ainsi que les différents régimes de sécurité sociale obligatoires de base.

Activité des CCSF liées à des demandes portant sur les dettes sociales

	Nombre d'accords de délais	Montant accordés (K€)
févr.-08	83	4 117
mars-08	86	6 368
avr.-08	110	7 391
mai-08	51	5 281
juin-08	84	2 985
juil.-08	174	5 044
août-08	47	3 248
sept.-08	89	3 537
oct.-08	118	6 924
nov.-08	143	7 214
déc.-08	335	10 355
janv.-09	284	14 958
févr.-09	301	16 250

Source : ACOSS - URSSAF

Fiche Outil n° 1c – Mesures en faveur des entreprises en difficultés

Source : Ministère du Budget, des Comptes publics et de la fonction publique

Conscient des difficultés économiques que peuvent rencontrer les entreprises en ce début d'année 2009, le Gouvernement souhaite renforcer encore les mesures de tempérament des procédures de recouvrement fiscal et social envers les entreprises qui souffrent le plus.

Cette politique ne doit pas contredire le principe d'équité du prélèvement social et fiscal et les objectifs de soutenabilité des finances publiques et de responsabilisation des acteurs financiers que sont les banques. C'est donc une démarche d'examen individuel, au cas par cas, des difficultés des entreprises qui est privilégiée et non un dispositif systématique et automatisé.

A l'occasion de la table ronde avec les représentants des employeurs le 23 mars 2009, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, annonce la mise en œuvre de quatre nouveaux dispositifs :

- ⇒ Une nouvelle instruction aux URSSAF pour favoriser l'octroi de délais de paiement et la remise des majorations de retard
- ⇒ Une coordination entre les organismes de recouvrement sociaux grâce à la signature d'une convention entre l'ACOSS, Pôle emploi-UNEDIC et l'AGIRC-ARRCO
- ⇒ Un assouplissement des règles de recouvrement à titre exceptionnel dans les départements d'outre-mer
- ⇒ Une instruction aux services de l'Etat pour accélérer le versement des avances dues aux fournisseurs de l'Etat dans le cadre des marchés publics

Le Ministre se félicite également de la mise en place, par l'ACOSS, d'une organisation spécifique pour répondre au contexte actuel de crise : grâce à un lien internet sur www.urssaf.fr et à un numéro de téléphone dédié (0821 0281 33), les employeurs disposeront d'une information sur les démarches à accomplir pour disposer de délais de paiement des échéances sociales et pourront procéder à l'enregistrement des demandes de report.

1. Circulaire du 23 mars 2009 relative au traitement des demandes de délais de paiement

Cette circulaire à destination des URSSAF et des Caisses générales de sécurité sociale (organismes de recouvrement dans les DOM) prévoit :

- Des objectifs en termes de délais de réponse aux entreprises pour toute demande de délais de paiement : 3 jours pour une demande par mail et 5 jours pour une demande par téléphone ; Pour les dossiers les plus complexes, exigeant notamment des pièces ou informations complémentaires, une prolongation de ces délais est prévue.

- La possibilité de demander des **délais de paiement par anticipation** (avant la date d'échéance des cotisations) : cette modalité, nouvelle, permet d'introduire un dialogue entre l'employeur et l'URSSAF et d'envisager des modalités de règlement amiable ;
- Une tolérance pour le paiement de la part salariale des cotisations. L'acquittement par l'employeur de la part ouvrière (également appelé précompte salarial) a toujours été un prérequis pour pouvoir bénéficier d'un plan d'apurement des dettes sociales par les URSSAF. Ce principe demeure mais l'instruction prévoit néanmoins que l'employeur qui n'a pas connu de difficultés de paiement pendant une période récente (12 mois) dispose **d'un mois de délai pour régulariser le reversement des cotisations salariales**. Au cours de cette période, aucune poursuite ne sera engagée.
- Une **remise des majorations de retard de 5%**.
On distingue deux types de majorations de retard :
 - une pénalité de 5% des sommes dues
 - une majoration de retard complémentaire fixée à 0,4% par mois, calculée à compter de la date d'exigibilité de la contribution.Compte tenu du contexte économique et financier propre à l'année 2009, la circulaire prévoit une remise automatique de la pénalité de 5% en cas de plan d'apurement respecté par l'employeur.

2. Une convention entre les créanciers publics chargés du recouvrement des cotisations sociales : simplification et harmonisation en faveur des entreprises en difficulté

Sous l'impulsion du Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, les organismes de protection sociale chargés du recouvrement des cotisations, à savoir l'UNEDIC et Pôle emploi pour les cotisations chômage, l'ACOSS et les URSSAF pour les cotisations de sécurité sociale, l'AGIRC-ARRCO pour les cotisations de retraite complémentaire obligatoire, se sont entendus pour signer une convention permettant d'améliorer en 2009 la coordination de leurs actions en faveur des entreprises en difficulté.

Cette convention est en cours de signature et comporte trois volets :

- La proposition à l'employeur d'une **simplification de ses démarches par la transmission de sa demande de délais de paiement à l'ensemble des institutions signataires**. Ceci évitera ainsi à l'employeur d'adresser une demande initiale à chaque organisme alors qu'il rencontre des difficultés similaires auprès de chacun d'entre eux. Les échanges ultérieurs rendus nécessaires pour l'examen de la demande auront lieu ensuite directement entre l'organisme compétent et l'employeur.
- La **définition de critères communs à l'ensemble des signataires pour l'analyse des demandes de délais de paiement des entreprises de moins de 50 salariés**

Fiche Outil n° 1c – Mesures en faveur des entreprises en difficultés

Source : Ministère du Budget, des Comptes publics et de la fonction publique

Ce « socle commun » sera utilisé comme outil d'aide à la décision par les organismes et permettra de présenter à l'entreprise une réponse cohérente entre les différents réseaux.

- La mise en place, au sein des réseaux opérationnels, de référents « entreprises en difficulté » afin de faciliter les échanges entre les signataires.

3. Un dispositif exceptionnel en outre-mer pour apurer les dettes des entreprises.

Les tensions économiques et sociales qui ont touché la Guadeloupe et la Martinique engendrent une forte dégradation du recouvrement, alors même que ces territoires connaissent déjà de manière assez structurelle de grandes difficultés dans ce domaine. Fin 2008, le taux de restes à recouvrer des DOM s'établissait sur le champ des employeurs de salariés à 6,3 %, en hausse de 0,8 point par rapport à la période précédente.

Pour soulager les entreprises les plus en difficulté, le Gouvernement envisage de reconduire le dispositif mis en œuvre dans la loi du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer (LOOM), qui avait mis en place une mesure exceptionnelle d'apurement des dettes, avec un abandon partiel des créances. Une mesure législative sera prise en ce sens lors de l'examen prochain du projet de loi d'orientation pour le développement en outre-mer à l'Assemblée nationale.

Comme pour la LOOM, ce dispositif exceptionnel s'adressera aux entreprises et aux travailleurs indépendants, y compris dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche. Il prévoit :

- La suspension des poursuites sur une période de six mois, la demande devant être faite avant le 31 décembre 2009.
- Pendant le délai de six mois, un plan d'apurement d'une durée de 5 ans maximum pourra être signé.
- Le plan pourra comporter un abandon partiel des créances constatées au 31 décembre 2008 dans la limite de 50 %. Cet abandon sera subordonné au paiement effectif de la part salariale ou exceptionnellement au respect d'un échéancier de 3 ans maximum. En cas d'abandon partiel de créances en matière d'assurance vieillesse, les droits seront minorés dans une proportion identique.

Information & outils

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – Paris

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

4 *Les fiches outils :*

- Fiche outil n° 2 : Rupture conventionnelle

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Préliminaire

En application de la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, les partenaires sociaux ont été invités par le gouvernement à négocier sur le thème de la modernisation du marché du travail.

Un accord national interprofessionnel (ANI) a ainsi été signé le 21 janvier 2008 par :

- quatre des cinq syndicats représentatifs au niveau national (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC),
- trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA).

La loi n° 2008-598 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26 juin 2008) vient ainsi transposer de façon fidèle des dispositions de l'ANI du 21 janvier 2008.

L'article 5 de la loi portant modernisation du marché du travail consacre, à côté des autres modes de rupture de la relation contractuelle, un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la rupture conventionnelle.

➡ Le titre III du Livre II de la première partie du code du travail est ainsi complété d'une nouvelle section III intitulée « la rupture conventionnelle » (nouveaux L1237-11 à L1237-16 du C7).

➡ Le principe de cette nouvelle rupture figure désormais dans l'article L1231-1 modifié relatif aux dispositions générales concernant la rupture du contrat à durée indéterminée.

Textes de référence :

- *Articles L1231-1, L1233-3, L1237-11 à L1237-18, L5421-1, L5422-1, R1237-3, R1234-2 du code du travail ;*
- *Article 80 duodecimes du code général des impôts ;*
- *Article L242-1 du code de la sécurité sociale,*
- *Article 7 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 modifié portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.*
- ***Décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail (JO du 19 juillet 2008) (indemnité de licenciement, autorité compétente pour la rupture conventionnelle, conciliation prud'homale) ;***
- ***Arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle (JO du 19 juillet 2008).***
- ***Arrêté du 23 juillet 2008 portant extension de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail (JO du 25 juillet 2008).***
- ***Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée déterminée ;***
- ***Avis relatif à l'agrément de l'avenant n° 1 du 27 juin 2008 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (JO du 10 septembre 2008) (cet avenant détermine un nouveau cas de rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'allocation d'assurance chômage).***

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les principes directeurs de la rupture conventionnelle

Définition :

Applicable depuis le 20 juillet 2008, la rupture conventionnelle du travail est un nouveau mode de rupture qui se distingue des modes de rupture unilatéraux que sont le licenciement et la démission : elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle se présente donc comme une rupture amiable qui permet à un employeur et à un salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

Elle ne remet pas en cause les modes de rupture existants.

Conditions de validité :

Trois conditions de validité de cette rupture conventionnelle :

- elle repose sur la liberté du consentement des parties à rompre le contrat de travail qui les lie ;
- elle obéit à une procédure spécifique fixée par la loi ;
- elle résulte d'une convention signée par les parties et homologuée par le DD (sauf pour les salariés protégés soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail).

Champ d'application :

La rupture conventionnelle est ouverte à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, quel que soit le secteur d'activité considéré.

- Elle est applicable aux assistants maternels ainsi qu'aux salariés employés par des particuliers employeurs.
- Elle est également applicable aux avocats salariés titulaires d'un contrat de travail (*article 7 modifié de la loi du 31 décembre 1971*).

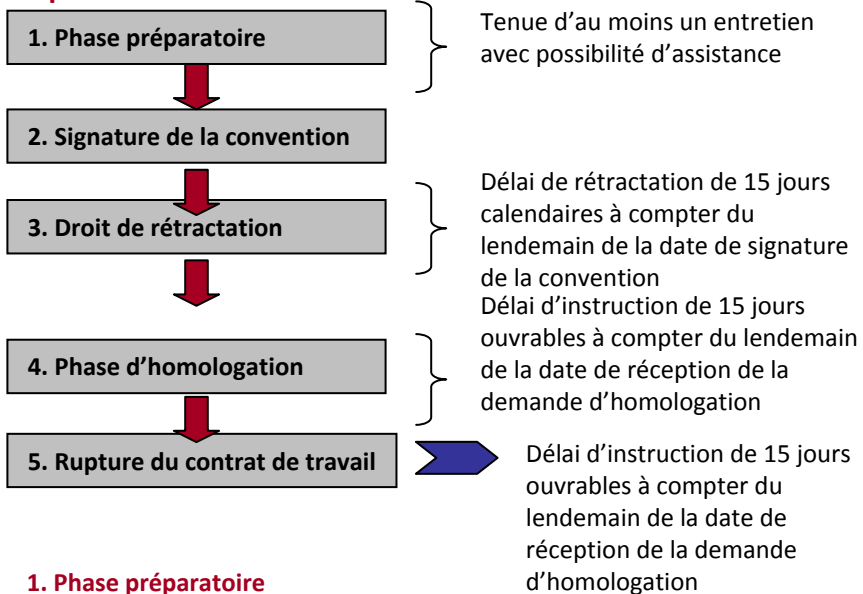
Elle n'est pas applicable :

- aux ruptures négociées de contrats de travail résultant (nouveaux L1237-16 du CT) :
 - des accords de gestion de collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (L2242-15 du CT).
 - Des plans de sauvegarde de l'emploi (L1233-61 du CT).
 - à la rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat d'apprentissage.
 - pendant les périodes de suspension du contrat de travail bénéficiant d'une protection légale ou conventionnelle : maternité, arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, maladie de droit commun, garanties conventionnelles pendant la maladie, procédure de rupture pour inaptitude médicale.
- A contrario, rien n'interdit une rupture conventionnelle pendant les périodes de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde...)
- dès lors qu'une procédure de licenciement est engagée. La rupture conventionnelle ne doit pas s'inscrire dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales. La circulaire recommande la plus grande vigilance quant aux abus potentiels.

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La procédure de droit commun



1. Phase préparatoire

Obligation d'au moins un entretien préalable à la signature de la convention : La loi prévoit au moins un entretien préalable à la signature de la convention de rupture. A cette occasion, employeur et salarié se mettent d'accord sur le principe de la rupture, et conviennent des conditions matérielles et financières de celle-ci. L'initiative de la procédure peut être prise par l'employeur comme par le salarié.

Le nombre d'entretien et la durée du processus sont librement définis par les parties. Aucun formalisme n'est prescrit pour lancer les pourparlers.

→ **Il n'y a donc pas, par exemple, d'obligation de lettre de convocation à un entretien. Un écrit est toutefois à conseiller.**

Il est à préciser que l'ANI (et non la loi) impose à l'employeur d'informer le salarié de ses droits avant tout consentement, dès lors que celui-ci est à l'initiative de la rupture.

Le modèle type de convention fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 porte mention de cette disposition en ces termes : « rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment de service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits ».

Possibilité d'assistance lors du ou des entretiens préalables :

Lors du ou des entretiens, le salarié peut se faire assister :

- Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (titulaire ou non d'un mandat) ;
- Soit, en l'absence d'IRP, par un conseiller du salarié (choisi dans la liste des conseillers du salarié désignés dans le département pour assister les salariés dans les procédures de licenciement) ;

Lorsque le salarié choisit d'être assisté, il doit en informer l'employeur au préalable (L1237-12 du CT).

→ **Le texte ne précise pas sous quel délai ni sous quelle forme le salarié informe son employeur. Au vu de la jurisprudence de la cour de cassation, on peut penser que cette information doit être transmise dans un délai raisonnable permettant à l'employeur de prendre ses dispositions.**

L'employeur peut se faire assister seulement si le salarié a fait usage de cette possibilité :

- Soit par une personne de son choix appartenant au personnel ;
- Soit, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne, appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

→ **La circulaire précise que l'assistant d'une o des parties, lors de l'entretien, ne peut pas être un avocat.**

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

2. Nécessité d'une convention signée

Utilisation obligatoire du formulaire-type :

Il appartient aux parties de formaliser leur accord par écrit, daté et signé par chacune d'elles.

L'utilisation du formulaire-type fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 est obligatoire à la rupture conventionnelle (L1237-14 du CT).

Le formulaire-type

C'est un document unique de 2 pages qui comporte toutes les étapes de la procédure : convention, demande d'homologation, décision du DD.

Ce document est « autosuffisant » et aucun document complémentaire ne doit être exigé. Toutefois, il peut, si les parties le souhaitent, être complété par des feuillets annexes datés et signés (afin de déterminer, par exemple le sort du droit individuel à la formation, ou de la clause de non concurrence).

L'envoi d'une demande d'homologation sans avoir utilisé ce formulaire fixé par arrêté n'est pas recevable.

Contenu de la convention :

La convention écrite doit définir les conditions de cette rupture, notamment en mentionnant les éléments suivants :

- L'ancienneté du salarié et sa rémunération mensuelle brute des 12 mois précédents ;
- La date du premier entretien ;
- Le cas échéant, le ou les assistants des parties à l'entretien ;
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture ;
- La date envisagée de la rupture, même si celle-ci n'est qu'indicative (qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation) ;
- La date de signature de la convention ainsi que la signature des parties ;
- La date de fin du délai de rétraction.

Préavis et date de la rupture ?

Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture qui sera plus ou moins éloignée de la date de signature de la convention (pas de délai maximal prévu par le texte).

Exemple : la convention signée le 1er novembre peut prévoir le 2 février comme date de rupture.

Pendant cette période, le contrat de travail continue à s'appliquer selon les règles de droit commun.

Il appartiendra au DD de vérifier que l'ancienneté et le calcul de l'indemnité spécifique figurant dans le formulaire tiennent bien compte de cette date éloignée de rupture.

Par ailleurs, la convention ne devra évoquer aucun litige en cours ou à naître entre les parties, afin d'éviter le risque de requalification en transaction. D'autant qu'il est possible de négocier une transaction suite à la signature d'une rupture conventionnelle si un différend survient.

Précisions quant à l'indemnité de rupture conventionnelle :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (R1234-2 modifié par le décret n° 2008-715).

Négociation

Le montant de l'indemnité légale de licenciement constitue donc la référence. Toutefois, rien n'empêche les parties de négocier un montant supérieur.

Professions particulières

Ce régime indemnitaire s'applique également aux assistants maternels ainsi qu'aux salariés des particuliers employeurs. S'agissant des journalistes, la question se pose de savoir quel régime indemnitaire s'applique : l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité spécifique prévue pour cette profession à l'article L7112-3 du CT (en attente de précisions de la DGT).

Quelle ancienneté requise ?

La question se pose de savoir si, à l'instar de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté requise pour prétendre à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est d'un an (en attente de précisions de la DGT).

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La détermination de la base de la calcul est identique à celle utilisée pour l'indemnité légale de licenciement : c'est la moyenne des 3 ou des 12 derniers salaires bruts mensuels, selon la formule la plus favorable au salarié.

A noter qu'un tableur de vérification automatique de calcul de l'indemnité spécifique de rupture est à votre disposition sur l'intranet SITERE (en page d'accueil).

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est soumise :

- au même régime fiscal et social que celui de l'indemnité de licenciement (modification de l'article 80 duodecimes du code général des impôts), dès lors que le salarié n'a pas atteint l'âge de la retraite (exonération de cotisations de sécurité et d'impôt sur le revenu ;
- au même régime fiscal et social que celui des indemnités de départ à la retraite, dès lors que le salarié a atteint l'âge de la retraite.

Précisions quant aux autres éléments de rémunération :

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, s'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il a acquis.

Les autres droits contractuels ou conventionnels afférents à la relation de travail s'appliquent également en cas de rupture conventionnelle. Par exemple, l'indemnité de la clause de non-concurrence est due au salarié (sauf dénonciation dans les règles par l'employeur).

3. Le droit de rétractation

A compter du lendemain de la date de signature par les parties de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé (samedi, dimanche et jours fériés inclus). Le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention et se termine au 15^e jours à minuit.

Le délai de rétractation est assujéti aux principes de l'article R1231-1 du code du travail, aux termes duquel tout délai expirant un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant.

→ Exemple : Si la convention est signée le 1^{er} octobre, le délai de rétractation débute le 2 octobre pour se terminer le 16 octobre à minuit.

Cette rétractation prend la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

4. La phase d'homologation

Réception par le DD :

A l'issue de ce délai de rétractation, soit le lendemain de la fin du délai de 15 jours, l'une des deux parties adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente, qui est le DDTEFP (*nouveau R1237-3 du code du travail issu du décret n° 2008-715*).

A Paris, le service AME a la charge d'instruire les demandes d'homologation.

→ L'envoi au DD du formulaire-type dûment complété, fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008, vaut demande d'homologation.

→ Le DD territorialement compétent est celui dont dépend l'employeur du salarié, c'est-à-dire celui dont relève l'établissement où est employé le salarié.

Cette demande d'homologation est adressée par la poste ou par remise directe. On peut conseiller qu'elle soit adressée au service instructeur par recommandée avec avis de réception.

Le DD compétent doit adresser à chacune des parties un **accusé de réception** de cette demande (*voir modèle en annexe 1 de la circulaire du 22 juillet 2008*).

Délai d'instruction :

Le service instructeur dispose de **15 jours ouvrables** (dimanche et jours fériés exclus à compter de la réception du formulaire-type (et non de son envoi) pour traiter la demande.

Le délai d'instruction est assujéti aux principes de l'article R1231-1 du code du travail, aux termes duquel tout délai expirant un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Le service instructeur doit s'assurer :

- du consentement libre et éclairé des parties ;
- du respect des règles de la procédure (règles de l'assistance, droit de rétractation, montant de l'indemnité de rupture, ou tout autre motif que l'administration doit préciser).

La circulaire DGT n° 2008-11 cite les éléments substantiels de la demande d'homologation nécessaires à son instruction.

La demande doit être **déclarée irrecevable** lorsque le dossier est incomplet et/ ou qu'une mention nécessaire manque (par exemple, date de la rupture du contrat de travail).

Lorsque l'élément nécessaire est présent, sans pour autant respecter les prescriptions législatives, c'est un **refus d'homologation** qui s'impose (par exemple, date de la rupture du contrat de travail antérieure à la fin du délai d'instruction du DD).

En cas d'irrecevabilité, les parties ne peuvent pas transmettre les éléments complémentaires au service instructeur. Il faut les inviter à transmettre une nouvelle demande d'homologation complète.

Décision :

Le silence de l'administration à l'issue de ce délai vaut **homologation tacite** (seul le refus est explicite), et l'administration est dessaisie.

L'homologation ne devrait pas être à proprement parler une décision administrative. Tout refus nécessite toutefois d'être motivé (les motivations de ce refus devront figurer dans le formulaire-type).

L'homologation conditionne la validité de la convention. Aussi la convention n'aura aucune validité et ne sera d'aucun effet sur le contrat de travail si l'homologation est refusée par le service instructeur dans le délai imparti de 15 jours.

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

5. La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail peut être rompu :

- Soit le lendemain du jour de la notification de la décision d'homologation (décision expresse).
- Soit le lendemain de l'expiration du délai d'instruction (en cas de silence du DD, décision implicite d'homologation).

Assedic :

Le salarié a droit aux allocations chômage dans les conditions de droit commun (prévu par l'article 12 de l'ANI). Le délai de carence applicable est celui de droit commun, soit 7 jours. Les services Assedic demandent aux salariés qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi après une rupture conventionnelle **une attestation d'homologation de nos services**.

→ Aussi, nos services peuvent à la demande expresse du salarié :

* soit lui remettre une photocopie du formulaire-type de convention acceptée et signée par le DD ;

* soit lui remettre un courrier attestant de l'homologation de la rupture de son contrat de travail (voir modèle d'attestation dans les questions/réponses de la DGT).

Litige :

Tout litige, que celui-ci concerne la convention, l'homologation ou son refus, relève de la **compétence exclusive du conseil de prud'hommes**, avec possibilité d'un appel dans les 12 mois à compter de la date d'homologation. Le juge administratif est donc exclu du contentieux de la rupture conventionnelle du contrat de travail. La compétence exclusive du conseil de prud'hommes exclut également tout recours gracieux devant le DD et tout recours hiérarchique devant le ministre.

→ Particularité concernant les avocats salariés

Les demandes d'homologations concernant les avocats salariés titulaires d'un contrat de travail doivent être présentées au DD compétent. Toutefois, tout litige doit être soumis à l'arbitrage du Bâtonnier. Il n'y a pas en effet de compétence du conseil de prud'hommes en cas de contentieux (particularité précisée à l'article 7 de la loi n° 71-1130).

La procédure relative aux salariés protégés

Champ d'application :

La rupture conventionnelle est également applicable aux salariés protégés mentionnés aux articles L2411-1 et L2411-2 (nouveau L1237-15 du C7).

→ Bien que le texte ne le vise pas expressément, la DGT précise que cette procédure doit s'appliquer à l'ensemble des salariés bénéficiant d'une protection en cas de licenciement : titulaire ou ancien titulaire d'un mandat, salarié mandaté, candidat, demandeur d'élection...

→ Le nouveau L1237-15 ne vise pas expressément le cas particulier de protection du médecin du travail visé aux L4623-4 et suivants du code du travail. Néanmoins, le médecin du travail bénéficie de la procédure requise pour les salariés protégés.

Conditions de validité :

Trois conditions de validité de cette rupture conventionnelle, similaires à celles concernant les salariés non protégés :

- elle repose sur la liberté du consentement des parties à rompre le contrat de travail qui les lie ;
- elle obéit à la même procédure spécifique fixée par la loi ;
- elle résulte d'une convention signée par les parties et autorisée par l'inspecteur du travail.

Application des mêmes règles de procédures :

Hormis la phase d'homologation, la rupture conventionnelle des salariés protégés obéit aux mêmes règles fixées par la loi et explicitées précédemment :

- tenue d'au moins un entretien (sans formalisme),
- droit d'assistance,
- signature d'une convention (utilisation obligatoire du formulaire spécifique fixé par l'arrêté du 28 juillet 2008).
- droit de rétraction.

→ La procédure en matière de licenciement d'un salarié protégé ne trouve pas à s'appliquer. Aussi, le salarié n'est pas tenu d'être convoqué par écrit à un entretien préalable.

Fiche Outil n° 2 – Rupture conventionnelle

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

→ Un formulaire spécifique

L'utilisation de ce formulaire-type spécifique est obligatoire à la rupture conventionnelle des salariés protégés.

Toutefois, la demande d'autorisation adressée à l'inspecteur du travail n'est pas irrecevable si les parties ont utilisé un formulaire inadéquat (par exemple, formulaire « autres salariés » pour un salarié bénéficiant d'une protection).

Dérogation aux règles d'homologation de la rupture conventionnelle

Par dérogation aux règles de droit commun, cette rupture est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui vaut homologation, et non à la procédure d'homologation du DD.

Cette autorisation de l'inspecteur du travail qui vaut homologation de la rupture conventionnelle d'un salarié protégé doit s'opérer dans les conditions prévues :

- au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la 2e partie (protection contre le licenciement) ;
- à la section 1 du chapitre 1er du titre II du livre IV de la 2e partie (procédure applicable en cas de licenciement) ;
- et au chapitre II du titre II du livre IV de la 2e partie (contestation de la décision administrative).

La procédure relative aux salariés protégés s'applique donc en cas de rupture conventionnelle (il faut entendre par là application des règles concernant la demande d'autorisation, l'avis du CE, les délais d'instruction, et les recours), mais pas la procédure en matière de licenciement.

1. Réception de la demande :

La demande d'autorisation doit être adressée :

- à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié (*application des règles fixées au R2421-1 du C7*) ;
- par lettre recommandée avec accusé de réception (*application des règles fixées au R2421-1 du C7*) ;
- à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention ;
- accompagnée du formulaire spécifique de convention de rupture dûment rempli, fixé par l'arrêté du 28 juillet 2008 modifiant l'arrêté du 18 juillet 2008.

→ La convention de rupture (formulaire-type) doit être signée préalablement à la demande d'autorisation.

→ Dans le cadre d'une consultation du comité d'entreprise, l'avis de ce dernier devra précéder la signature de la convention de rupture.

L'inspecteur du travail compétent adresse à chacune des parties un courrier accusant réception de cette demande, dans lequel il prolonge les délais de 15 jours pour les nécessités de l'enquête (*application des règles fixées au R2421-4 du R2421-11 du C7*).

2. Délai d'instruction :

Au vu de ce qui précède, le délai d'instruction de rupture conventionnelle peut être prolongé dans la limite de 2 mois selon la règle de droit commun.

L'inspecteur du travail doit apprécier :

- le respect des règles de la procédure (règles de l'assistance, droit de rétractation, montant de l'indemnité de rupture, ou tout autre motif que l'administration doit préciser) ;
- la liberté de consentement des parties ;
- l'absence de lien avec le mandat ;
- mais n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle.

Rupture du contrat de travail :

La rupture du contrat de travail du salarié protégé ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

Recours :

Les recours contre les décisions des inspecteurs du travail sont formés devant le ministre (R2433-1 du CT) et/ou devant le tribunal administratif selon la règle de droit commun.

Information & outils

Source : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – Paris

Dispositif d'accompagnement des PME parisiennes sur la crise

④ Les fiches outils :

- Fiche outil n° 3 : Commission des Chefs de service financiers

Fiche Outil n° 3 – Une solution face à la crise : la commission des Chefs de service financiers pour négocier le paiement des dettes fiscales et sociales jusqu'à 36 mois

Source : Agnès Bricard – Expert comptable

N'hésitez pas à transmettre vos dossiers, les TPG vous attendent pour vous accompagner en sortie de crise.

1 - PRESENTATION

La Commission des Chefs des Services Financiers, appelée indistinctement CCSF, COCHEF ou CODECHEF siège dans chaque département sous la présidence du Trésorier Payeur Général (TPG).

Son secrétariat toujours situé à la Trésorerie Générale (*), fonctionne comme « un guichet unique » auprès duquel le chef d'entreprise peut négocier des délais de paiements pour l'ensemble de ses dettes fiscales (impôts directs et indirects notamment la TVA) et sociales, (URSSAF, chômage ainsi que l'ensemble des cotisations personnelles pour l'entreprise individuelle (RSI et Retraite) et MSA pour les agriculteurs.

L'entreprise doit préalablement **apporter la preuve qu'elle doit faire face à des difficultés conjoncturelles** tout en étant structurellement saine.

Le plan de règlement peut aller jusqu'à 36 mois. Il est possible de ne pas avoir des échéances linéaires (dettes divisées par le nombre de mois) mais de **débuter avec des échéances mensuelles réduites et de les augmenter par la suite dans le cadre de plans provisoires** (avec des points d'étape à la Trésorerie Générale tous les 6 mois).

L'entreprise doit également respecter les conditions suivantes :

→ la reprise immédiate du paiement des charges sociales courantes et fiscales,
→ Le respect du versement des précomptes (parts salariales) au titre des dettes arriérées auprès de l'URSSAF et du POLE EMPLOI SERVICES (ex ASSEDIC) (ces parts salariales représentent avec la CSG/RDS environ 33 % des sommes dues). Attention aux bas salaires, avec la Loi Fillion on est plus proche de 65 %.

L'octroi du plan CCSF et le respect de son échéancier entraînent la suspension des poursuites financières et l'absence d'inscription de privilèges du Trésor et de l'URSSAF (dits créanciers privilégiés).

A l'issue du plan, les créanciers publics et sociaux peuvent décider de la remise de l'essentiel des majorations et pénalités encourues par l'entreprise.

* (coordonnées CCSF d'Ile-de-France)

2 - LE DOSSIER SIMPLIFIE PRESENTE A LA CCSF ET SON TRAITEMENT « ACCELERE » COMPTE TENU DE LA CRISE

• **Du fait de la crise, le dossier à présenter à la CCSF a été largement simplifié :**

- **3 pages** au lieu de 20 précédemment,
- **aucun prévisionnel** demandé comme l'exigeait précédemment la CCSF,
- il n'est **plus demandé systématiquement de caution du dirigeant**,
- Il n'est plus exigé **de montant de dettes minimum** pour entrer dans le dispositif.

• **Le dossier simplifié est en ligne www.mediateurducredit.fr.**

Il est instruit dans des délais extrêmement courts 2 à 4 jours par la Commission des Chefs de Services Financiers.

A Paris, il est à noter que 400 dossiers sont entrés dans ce dispositif « traitement accéléré » alors que le double était attendu. Les CCSF ont encore la capacité d'accepter de nombreux dossiers supplémentaires.

N'hésitez pas à les solliciter la CCSF pour faire face aux difficultés que vous pouvez être amenés à rencontrer ou que vos clients peuvent rencontrer dans cette période de crise.

Ces nouvelles modalités devraient faire disparaître les appréhensions que rencontraient jusqu'à présent bon nombre de dirigeants d'entreprise lorsqu'on évoquait la CCSF.

N'hésitez pas à utiliser largement ce dispositif avec l'assistance des experts-comptables et des mandataires ad hoc si besoin.