

Lettre mensuelle

Expert-comptable
by Cabinet Baubet

avec 
expertise & conseil



02/2020

DANS CE NUMÉRO

TVA

1

Egalité Hommes/Femmes

2

TVA

Régime applicable aux rétrocessions d'honoraires effectuées entre deux professionnels de santé dans le cadre d'un remplacement

Les prestations de soins dispensées aux personnes par les membres des professions médicales réglementées sont exonérées de TVA.

Bénéficiaire de l'exonération :

- Les praticiens exerçant une activité à titre indépendant,
- Les praticiens exerçant dans le cadre d'une convention d'exercice conjoint,
- Les praticiens exerçant dans le cadre d'un contrat de collaboration,
- Les praticiens exerçant dans les centres de soins infirmiers agréés,
- Les praticiens se faisant remplacer occasionnellement, pour les honoraires rétrocedés à ce titre.

Dans un rescrit du 15 janvier 2020, l'Administration apporte des précisions sur le régime de TVA.

Les **sommes reversées par le médecin remplacé au médecin remplaçant** à l'issue du **contrat de remplacement** sont **exonérées** de TVA dès lors qu'elles rémunèrent une prestation de soins effectuée par un praticien auprès d'un patient.

En revanche, la redevance perçue par le médecin remplacé en contrepartie de la mise à disposition de ses installations techniques et locaux au médecin remplaçant, **qui ne rémunère pas une prestation de soins** à la personne, **est soumise à la TVA, sauf si le remplacement revêt un caractère occasionnel.**

On rappelle que dans la situation où les membres des professions médicales ou paramédicales demandent à un confrère de les remplacer, à titre occasionnel, l'Administration autorise les professionnels à ne pas soumettre à la TVA les sommes perçues à ce titre qui sont, le plus souvent, qualifiées d'honoraires rétrocedés.

Cette mesure s'applique quels que soient les motifs pour lesquels le titulaire du Cabinet fait appel à un remplaçant.



EGALITÉ HOMMES/FEMMES

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 oblige les employeurs d'au moins 50 salariés à mettre fin, sur une période de 3 ans, aux **écarts injustifiés** de salaires entre les femmes et les hommes. Chaque entreprise concernée doit ainsi calculer l'écart annuel de rémunération et de situation existant le cas échéant entre ses salariés femmes et hommes, en appliquant des indicateurs réglementaires, et porter le résultat de ces calculs à la connaissance des salariés, du CSE et de la DIRECCTE.

La Loi votée en 1972 imposait le principe d'égalité de salaire à travail égal et de non-discrimination en raison du sexe.

La Loi de 5 septembre 2018 oblige les employeurs d'au moins 50 salariés à mettre fin, sur une période de 3 ans, aux écarts injustifiés des salaires entre les femmes et les hommes.

Informations techniques

► Période

12 mois consécutifs qui doivent s'achever le 31 décembre N-1 pour l'index publié le 1er mars N.

► Rémunération

Sont à prendre en compte le salaire de base et tous les avantages et accessoires payés, en espèce ou en nature sauf :

- Indemnités de licenciement,
- Primes d'ancienneté,
- Heures supplémentaires,
- Intéressement.

► Calcul des indicateurs

Des simulateurs-calculateurs sont disponible sur le site du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>