

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : [accueil@joye.com](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS  
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**SEPTEMBRE  
2017 N° 613**



## **AGENDA**

**Pages 3,4 et 5**



## **SOCIAL**

Invalité du licenciement  
notifié par une personne étrangère à l'entreprise

**Page 5**

---

Le paiement des heures supplémentaires

**Pages 5 à 8**

---

Réduire son préavis en cas de démission

**Pages 8 et 9**



## FISCALITÉ

Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) :  
cas des groupes intégrés  
**Page 10**

Le démembrement de propriété : « donner, c'est donner » ?  
**Pages 10 et 11**

Contrôle fiscal à distance des fichiers des écritures comptables  
**Pages 11 et 12**



## JURIDIQUE

Embauche d'un salarié : prudence sur la qualification !  
**Page 13**

Livraison de produits défectueux : peut-on assigner le fournisseur ?  
**Pages 13 et 14**

La réduction du capital social  
**Pages 15 à 17**



## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires  
**Page 20**

## ENCART

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 613 Septembre 2017.** Editions juridiques EQUINOX

**Siège social** : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

**Administration / Production** : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

**Rédaction, mise en page et impression** : EQUINOX

**Dépôt légal** : septembre 2017

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • 5 Septembre 2017

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN d'août 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2017 payés au plus tard le 31 août 2017.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2017 payés entre le 21 et le 31 août 2017.

**Artisans, commerçants et industriels** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 septembre sur demande).

**Professionnels libéraux** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 septembre sur demande).

## • 12 Septembre 2017

**Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en août 2017.

## • 15 Septembre 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2017** : télérèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés** : télérèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale et de la contribution sur les dividendes distribués.

**Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN d'août 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2017 payés au plus tard le 10 septembre 2017 ou sur les salaires de juillet 2017 payés entre le 11 et le 31 août 2017.

**Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN d'août 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN d'août 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2017 payés dans les 20 premiers jours de septembre 2017 (paiement des charges sociales le 20 septembre par tolérance pour les salaires versés entre le 11 et le 20 septembre).

**Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel** : paiement du solde de l'impôt sur le revenu de 2016 et, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus et de l'ISF (patrimoine net taxable compris entre 1,3 M€ et 2,57 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télèglement de la taxe sur les salaires payés en août 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel.

**Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)** : télédéclaration (n° 1329-AC) et télèglement, le cas échéant, du 2<sup>e</sup> acompte de CVAE.

## • 30 Septembre 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2017** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 octobre).

**Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE)** : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2017).

**Employeurs exposant leurs salariés à la pénibilité** : correction des facteurs d'exposition déclarés en janvier 2017 lorsque la déclaration est en défaveur du salarié.

## • Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations d'août 2017 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'août 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Invalidité du licenciement notifié par une personne étrangère à l'entreprise

**Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement notifié par un expert-comptable extérieur à l'entreprise, peu important que ce dernier ait signé pour ordre la lettre de licenciement.**

Si l'employeur peut se faire représenter, pour la conduite de la procédure de licenciement, par un membre du personnel disposant du pouvoir d'embaucher ou de licencier, **il ne peut pas confier cette mission à une personne étrangère à l'entreprise, tel qu'un cabinet comptable.** C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un récent arrêt en se fondant, comme dans les précédents, sur la finalité de l'entretien préalable et sur les règles applicables à la notification du licenciement, qui doit émaner de l'employeur ou de son représentant dans l'entreprise.

En l'espèce, la procédure de licenciement dont il avait fait l'objet ayant été menée par l'expert-comptable d'un cabinet extérieur à l'entreprise, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin de contester la régularité de cette procédure et la rupture de son contrat de travail. A l'appui de cette contestation, il faisait valoir que la procédure avait été conduite par une personne extérieure à l'entreprise qui avait signé la lettre de convocation à l'entretien préalable, mené ce dernier et signé la lettre de licenciement, tous ces documents ayant été **signés pour ordre au nom du gérant** de la société.

Pour juger la procédure de licenciement régulière et

la lettre de licenciement valable, une cour d'appel avait retenu que les documents comportant la mention « po » (pour ordre) ont la valeur de documents rédigés par la personne ayant le pouvoir de signature.

**Mais la Cour de cassation censure la décision des juges du fond.** En effet, après avoir rappelé que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement à son terme, elle précise que la signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut pas être admise.

Dès lors, la cour d'appel qui avait constaté que la procédure de licenciement du salarié avait été conduite par l'expert-comptable, personne étrangère à l'entreprise, aurait dû déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse, nonobstant la signature pour ordre de la lettre de licenciement par cette personne à laquelle il était interdit à l'employeur de donner mandat.

**A noter :** *n'est pas considérée comme une personne étrangère à l'entreprise un membre du personnel de la société mère assurant la gestion du personnel des filiales du groupe et bénéficiant de ce titre d'une délégation de pouvoir régulière*

## Le paiement des heures supplémentaires

Lorsque la charge de travail ou le manque de personnel le rendent nécessaire, les salariés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires (HS). L'exécution de ces heures peut être la source de nombre de discordes

entre employeurs et salariés. Initiative, obligation, refus, majoration, paiement, contingent... salariés, employeurs, quelques points essentiels sont à retenir sur les heures supplémentaires.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Petit rappel préalable :

<b>Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?</b>	Toute heure effectuée au-delà de la durée légale (*) de 35h. (* ) ou de la durée équivalente
<b>Quelle est la durée maximale de travail ?</b>	48 h sur une semaine
<b>Qu'est-ce qu'une semaine civile ?</b>	La semaine débute du lundi 0h au dimanche 24h (*) (* ) à défaut de dispositions conventionnelles
<b>A combien s'élève le contingent annuel ?</b>	220h (*) (* ) à défaut d'accord ou de convention
<b>De quelle durée est le repos compensateur de remplacement (*) ?</b> (* ) si aucun accord n'est trouvé	Heures majorées à 25 % : 1h15 Heures majorées à 50 % : 1h30
<b>Quel est le taux minimal de majoration ?</b>	10 %

## Qu'est-ce-que les heures supplémentaires ?

Correspond à une heure supplémentaire toute heure accomplie **au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures**, ou au-delà d'une durée considérée comme équivalente prévue par une disposition conventionnelle.

En revanche, lorsque la durée collective de travail fixée conventionnellement est inférieure à 35 heures par semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 35<sup>e</sup> heure (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires).

Par conséquent, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle fixée et jusqu'à hauteur de la durée légale (soit 35 heures), **ne sont pas des heures supplémentaires**.

**Par exemple :** si la durée collective de travail est fixée conventionnellement à 32 heures par semaine, les heures effectuées jusqu'à hauteur de la durée légale de 35 heures ne sont pas majorées au titre des heures supplémentaires.

En outre, il est important de préciser que le calcul des heures supplémentaires s'effectue **par semaine**.

Néanmoins, la Loi du 8 août 2016, dite Loi Travail est venue bouleverser la notion de semaine. En effet, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un

accord de branche peut très bien fixer une **période de 7 jours consécutifs** afin de déterminer la semaine.

A défaut de dispositions conventionnelles, la **semaine civile** commence le **lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures**.

## Qui prend l'initiative de faire des heures supplémentaires ?

La décision de faire des heures supplémentaires ne peut être prise que **par le chef d'entreprise**.

En effet, l'employeur est le seul à disposer du pouvoir de direction : il est donc le seul à pouvoir demander à ses salariés de travailler plus, pour terminer un travail urgent par exemple. De ce fait, **les salariés ne peuvent pas prendre seuls une telle décision**.

Par ailleurs, il n'existe aucun droit à heures supplémentaires pour le salarié (sauf si l'employeur s'y était engagé et que cela est inscrit au contrat de travail). Ainsi, si le salarié a l'habitude de faire des heures supplémentaires, l'employeur **peut tout à fait décider de ne plus lui en faire faire**, si l'activité de l'entreprise ne le justifie plus.

Le salarié ne peut, en principe, refuser de rester travailler plus longtemps car les heures supplémentaires sont **obligatoires** lorsqu'elles sont demandées par l'employeur.



## Existe-t-il une limite aux heures supplémentaires ?

Si l'employeur peut demander à son salarié de travailler plus de 35 heures par semaine, le nombre d'heures supplémentaires qu'il peut demander d'effectuer sur une semaine, est **limité par le respect des durées maximales de travail**.

Le salarié ne peut pas travailler **plus de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines** (ou 46 si cela est prévu par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche).

**A savoir** : *seulement en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander à ses salariés de travailler jusqu'à 60 heures par semaine.*

Il existe en outre un plafond annuel d'heures supplémentaires, appelé **contingent**, au-delà duquel l'employeur ne peut aller. Ce seuil est en priorité déterminé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. **Ce seuil peut être dépassé** mais seulement après information du **comité d'entreprise** ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Si aucun accord n'est trouvé, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à **220 heures** par salariés.

## Les heures supplémentaires sont-elles majorées ?

La réalisation de ces heures, au-delà de la durée légale du travail, donne lieu à **majoration** et/ou à une **contrepartie en repos**, mais le taux de majoration diffère selon les cas.

La Loi Travail laisse encore une fois une **plus grande souplesse à la négociation collective**, puisqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le ou les taux de majoration des heures supplémen-

taires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente, sans que **ce taux ne puisse être inférieur à 10 %**.

Il est également possible que ce document prévoie le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un **repos compensateur équivalent**.

Il faudra donc se reporter à la convention collective qui s'applique dans l'entreprise en question, pour en savoir plus sur le taux applicable.

Ce n'est qu'à défaut d'accord, que les **taux de majoration** suivants s'appliquent à titre supplétif :

- **25 %** pour chacune des 8 premières : soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- **50 %** au-delà (à compter de la 44<sup>e</sup> heure).

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base du salaire horaire effectif payé au salarié. En clair, si vous êtes payé au taux horaire du SMIC, soit 9,76 € bruts (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017), ce taux sera majoré de 25 % ou 50 % et pourra donc atteindre 12,20 €, voire 14,64 € de l'heure (brut).

Les **primes et indemnités** versées en contrepartie directe ou inhérente à la nature du travail fourni doivent également être prises en compte. C'est le cas :

- ➔ des primes d'astreintes ;
- ➔ des primes de travail de nuit ;
- ➔ des primes du dimanche ;
- ➔ des primes de danger ;
- ➔ des primes d'assiduité ;
- ➔ des primes de rendement individuel ;
- ➔ des avantages en nature.

Sont en revanche **exclus** du salaire à prendre en compte :

- ➔ les primes de panier ;
- ➔ les primes d'ancienneté ;
- ➔ les frais professionnels.

Si l'employeur ne paie pas les heures supplémentaires effectuées à sa demande, le salarié peut lui en demander le paiement par courrier, voire recourir à un avocat si cette démarche ne suffit pas.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Les HS ouvrent-elles droit à un repos compensateur ?

Le paiement des heures supplémentaires peut être **remplacé, en partie ou en totalité**, par un **repos compensateur équivalent/de remplacement** si cela est prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Ce repos peut également être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Ce repos **s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos** pour les heures supplémentaires y ouvrant droit (c'est-à-dire celles réalisées **au-delà du contingent annuel**).

La durée du repos compensateur de remplacement, est en priorité fixée par les dispositions conventionnelles citées ci-dessus. Si aucun accord n'est trouvé, à **titre supplétif**, les durées suivantes s'appliquent :

- **1h15**, pour les heures majorées à **25 %** ;
- **1h30** pour les heures majorées à **50 %**.

Ces durées sont équivalentes au taux majoré alloué pour chaque heure supplémentaire.

Si les heures supplémentaires en question sont

effectuées au-delà du contingent annuel, la majoration applicable est de :

- **1h30** pour les entreprises de 20 salariés maximum ;
- **2h00** pour les entreprises de + de 20 salariés.

Dès que vous acquérez **7 heures de repos compensateur**, votre bulletin de salaire doit comporter une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre **dans un délai maximum de 2 mois** après son ouverture.

## L'employeur doit-il respecter un délai de prévenance ?

Lorsque l'employeur demande à l'un de ses salariés de réaliser des heures supplémentaires, il doit l'en avertir **suffisamment tôt**, pour que celui-ci ait le temps de prendre les mesures nécessaires pour faire face à ses impératifs personnels (faire garder ses enfants par exemple).

Cependant, la loi n'instaure **aucun délai minimal à respecter**, ce délai ne doit cependant pas être trop court sous peine d'être jugé abusif.

Si l'employeur ne respecte pas de délai suffisant, alors le salarié est **en droit de refuser** de rester travailler plus tard, sans que ce refus ne soit constitutif d'une faute.

## Réduire son préavis en cas de démission

**Vous venez de démissionner et vous souhaitez réduire la durée de votre préavis ? Voici quelques précisions pour effectuer au mieux votre démarche auprès de votre employeur.**

Votre décision de démissionner n'entraîne pas la cessation immédiate de votre contrat de travail.

En cas de démission, le préavis doit être respecté par le salarié comme par son employeur. La date prise en compte pour le début du préavis est la date de réception de la lettre de démission ou la date de remise en main propre.

En effet, sauf cas particuliers, vous êtes tenu d'**effectuer un préavis** avant de quitter votre entreprise, mais il est possible de négocier.

Par exemple, si vous êtes une femme en état de grossesse médicalement attesté, vous n'êtes pas tenue d'effectuer votre préavis. Il en va de même si vous démissionnez pendant votre congé de maternité. Vous devez toutefois informer votre employeur **15 jours avant la date de la fin** du congé de maternité.

Si vous souhaitez ne pas accomplir une partie de votre préavis de démission car, par exemple, vous avez trouvé un nouvel emploi, voici quelques précisions afin d'effectuer au mieux votre démarche. Nous vous recommandons d'informer **au plus tôt votre employeur** de votre démarche, avant même l'envoi de votre lettre de démission, et ce, afin que ce dernier ne soit pas pris au dépourvu et prenne en considération votre demande.





## La demande de réduction du préavis de démission

Le Code du travail ne fixe pas la durée du préavis que vous êtes tenu de réaliser en cas de démission, sauf pour les VRP et les journalistes.

Dès lors, il vous appartient de **consulter votre convention collective** pour connaître la durée de votre préavis de démission. A défaut de précision sur ce point par votre convention collective, il convient de vous référer soit à un éventuel accord d'entreprise soit à l'usage pratiqué dans votre entreprise, votre localité ou votre profession. Votre contrat de travail peut lui-même fixer la durée de préavis à respecter en cas de démission.

→ Si vous êtes VRP, en cas de rupture du contrat, la durée du préavis ne peut être inférieure à : 1 mois durant la première année de présence dans l'entreprise, deux mois durant la deuxième année, trois mois au-delà.

→ Si vous êtes journaliste professionnel, en cas de rupture du contrat, la durée du préavis est fixée à : 1 mois pour une ancienneté inférieure ou égale à trois ans ou 2 mois pour une ancienneté supérieure à trois ans.

Aucun formalisme particulier n'est imposé pour demander à votre employeur de vous dispenser partiellement d'effectuer votre préavis.

## La réduction du préavis de démission : l'acceptation obligatoire de l'employeur

Vous devez demander à votre employeur de ne pas effectuer en totalité votre préavis. Votre employeur est **libre d'accepter ou de refuser votre demande**, mais il est dans son intérêt d'accepter ou du moins de trouver un accord avec vous.

Si votre employeur donne son accord pour que le délai de votre préavis soit écourté, vous cesserez de travailler à la date à laquelle vous avez demandé de quitter l'entreprise. Par ailleurs, votre employeur ne sera pas tenu de vous verser le salaire correspondant à la période de préavis non effectuée.

Ainsi, vous ne percevrez pas l'indemnité compensa-

trice de préavis.

Les **RTT**, s'il vous en reste, peuvent être comptabilisées pour réduire votre préavis.

En principe, la prise de **congés payés** pendant le préavis suspend celui-ci qui reprend à la fin de la période de congés payés. Mais, vous pouvez d'un **commun accord** avec votre employeur décider de prendre vos congés durant le préavis sans pour autant suspendre ce dernier. Cette décision doit être commune aux deux parties, ainsi, vous ne pouvez contraindre l'employeur à l'accepter, de même qu'il ne peut vous y obliger.

Si votre employeur accepte que vous preniez vos congés payés sans pour autant suspendre le préavis, il n'est logiquement pas tenu de vous verser l'indemnité compensatrice de congés payés.

## Les conséquences du refus de l'employeur de vous accorder la réduction de votre préavis

**Si votre employeur refuse de raccourcir le délai de votre préavis, vous êtes tenu d'effectuer votre préavis jusqu'à son terme** : vous devrez continuer à vous rendre au travail pendant toute la durée du préavis.

Toutefois, si malgré le refus de votre employeur, vous décidez de quitter votre entreprise avant la fin de votre préavis, vous devez à votre employeur une **indemnité compensatrice de préavis**, sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses.

De surcroît, si vous démissionnez et que suite à cette démission vous refusez d'effectuer votre préavis en dépit de la volonté de votre employeur, celui-ci sera fondé à saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de dédommagement si votre refus d'effectuer votre préavis caractérise un **abus manifeste** ou une **intention de nuire** à votre employeur. Si cette intention de nuire n'est pas caractérisée, l'employeur ne peut obtenir le paiement de ce dédommagement.

En dernier recours, lorsque le poste que vous avez accepté ailleurs nécessite que votre préavis soit écourté, et que votre employeur actuel ne veut rien savoir, demandez l'aide d'un professionnel du droit. Il sera source de bons conseils.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : cas des groupes intégrés

**Pour le calcul de leur taux effectif d'imposition à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), les sociétés membres d'un groupe fiscal intégré n'ont pas à retenir le chiffre d'affaires consolidé.**

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) est assise, comme son nom l'indique, sur la valeur ajoutée produite par l'entreprise. Elle est calculée, en principe, au taux de 1,5 %. Toutefois, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes n'excède pas 50 M€ bénéficient d'un dégrèvement dont le montant varie en fonction du montant de leur chiffre d'affaires.

**En pratique :** grâce à ce dégrèvement, seules les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 500 000 € sont effectivement soumises à la CVAE.

À ce titre, la loi prévoit qu'une société membre d'un groupe fiscal intégré doit normalement retenir, pour le calcul de son taux effectif d'imposition à la CVAE, la somme des chiffres d'affaires de chacune des sociétés membres du groupe, et non son chiffre d'affaires individuel. Conséquence : les sociétés appartenant à un groupe dans lequel la condition de détention à 95 % du capital est remplie font l'objet

d'une différence de traitement selon que ce groupe relève ou non de l'intégration fiscale.

**Rappel :** l'option pour l'intégration fiscale est notamment subordonnée à la condition que la société mère détienne au moins 95 % du capital des filiales.

Une consolidation du chiffre d'affaires que le Conseil constitutionnel vient de censurer ! Il admet d'abord que des modalités spécifiques de calcul du dégrèvement puissent être prévues par la loi pour les sociétés appartenant à un groupe afin de faire obstacle à des opérations de restructuration visant à réduire la CVAE. Mais il relève ensuite que la loi ne peut pas, lorsque la condition de détention à 95 % du capital est remplie, distinguer entre les groupes selon qu'ils aient opté ou non pour l'intégration fiscale dans la mesure où tous ces groupes peuvent réaliser les opérations de restructuration susvisées.

**Précision :** cette déclaration d'inconstitutionnalité peut être invoquée depuis le 20 mai dernier et s'applique à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date. Les groupes intégrés peuvent encore déposer une réclamation pour la CVAE payée au titre de 2015 et 2016

## Le démembrement de propriété : « donner, c'est donner » ?

**Pour réduire le montant des droits qui seront dus sur une succession future, il est possible de procéder à des donations de droits démembés, c'est-à-dire de donner la nue-propriété d'un bien, le plus souvent à ses enfants, tout en s'en réservant l'usufruit. Toutefois, l'administration peut être amenée à remettre en cause**

**cette opération au moment du calcul des droits de succession...**

Pour optimiser la transmission de son patrimoine immobilier, une personne a choisi de donner la nue-propriété de ses biens à ses petits-enfants et d'en conserver l'usufruit. Concrètement, elle conserve



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

le droit de percevoir les revenus de ses biens, mais transmet le droit de disposer de ces mêmes biens à ses enfants. Malheureusement, cette personne décède moins de 3 mois après avoir consenti ce don !

Dans le cadre d'un contrôle fiscal, l'administration rehausse le montant des impôts payés au moment de la donation. Elle réclame donc un complément d'impôt, ce que conteste le nu-proprétaire, invoquant pour sa défense la « **présomption légale de propriété** ».

La présomption légale de propriété revient à considérer qu'un bien meuble ou immeuble, dont l'usufruit (c'est-à-dire le droit d'utiliser le bien et, le cas échéant, d'en percevoir les revenus) appartient au défunt et la nue-propriété à ses héritiers potentiels (appelés « héritiers présomptifs »), doit entièrement faire partie de la succession de l'usufruitier pour le calcul des droits de succession, jusqu'à preuve du

contraire, sauf à ce que la donation ait été consentie plus de 3 mois avant le décès par acte régulier.

Le nu-proprétaire considère donc que la présomption légale de propriété induit une présomption d'inexistence de la donation. Or, qui dit absence de donation, dit absence de droits de donation !

L'administration persiste : elle considère que cette présomption, purement fiscale, n'entraîne pas l'annulation rétroactive de l'acte de donation. Partant de là, elle est en droit de demander le paiement d'un complément d'impôt.

Faux rétorque le juge : la donation étant intervenue moins de 3 mois avant le décès de l'usufruitier, la présomption légale de propriété a vocation à s'appliquer, entraînant avec elle une présomption d'inexistence de l'acte de donation... sauf à ce que le nu-proprétaire apporte la preuve de la sincérité de l'opération réalisée. Ce qui n'était pas le cas ici !

## Contrôle fiscal à distance des fichiers des écritures comptables

Depuis le 31 décembre 2016, l'administration fiscale peut demander aux entreprises leurs fichiers des écritures comptables (FEC) afin de les examiner à partir de ses bureaux. Une nouvelle procédure spécifique dénommée « examen de comptabilité » qui offre désormais une alternative à la vérification de comptabilité sur place.

### Le déroulement de la procédure

*L'administration fiscale doit informer l'entreprise au préalable par l'envoi d'un avis d'examen de comptabilité.*

La procédure débute obligatoirement par l'envoi d'un avis d'examen de comptabilité à l'entreprise, précisant qu'elle peut se faire assister par un conseil

de son choix. Une fois cet avis reçu, l'entreprise dispose de 15 jours seulement pour transmettre à l'administration une copie de ses FEC, sous forme dématérialisée, répondant aux normes prévues par le Livre des procédures fiscales (article A47 A-1).

**Précision** : sont concernées les entreprises tenant leur comptabilité au moyen de systèmes informatisés.

Si l'entreprise ne respecte pas ce délai ou les modalités de transmission des fichiers, elle s'expose à une amende de 5 000 €. En outre, l'administration peut annuler la procédure d'examen de comptabilité et diligenter une vérification de comptabilité dans les locaux de l'entreprise.

**À noter** : l'examen de comptabilité est destiné aux entreprises ne présentant pas de risques élevés ou dont la taille et la complexité des sujets ne nécessitent pas un contrôle sur place.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Concrètement, l'administration peut, à partir de la copie transmise, effectuer des tris, des classements ainsi que tous calculs pour vérifier la concordance entre les fichiers et les déclarations fiscales de l'entreprise. Si elle relève des erreurs, elle adresse une proposition de rectification à l'entreprise. En revanche, si elle ne constate aucune anomalie, l'administration informe l'entreprise de l'absence de rectification. En pratique, l'administration dispose d'un **délai maximal de 6 mois** après la réception des fichiers pour avertir l'entreprise de la suite ainsi donnée à l'examen de comptabilité.

**À savoir :** l'administration doit détruire la copie des fichiers avant la mise en recouvrement des impositions supplémentaires ou avant d'informer l'entreprise de l'absence de rectification.

## Des garanties procédurales

L'entreprise bénéficie de garanties de procédure similaires à celles applicables en cas de vérification de comptabilité.

Dans le cadre de l'examen de comptabilité, l'entreprise bénéficie d'un certain nombre de garanties, similaires à celles applicables à la vérification de comptabilité. Garanties qui lui sont précisées dans la « charte des droits et obligations du contribuable vérifié ».

**Précision :** cette charte, disponible en ligne sur les sites Internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) et [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr), a été mise à jour pour 2017. Opposable à l'administration, cette dernière doit, en principe, respecter l'ensemble des règles et garanties y figurant.

Parmi ces garanties, figure notamment la possibilité pour l'entreprise de **recourir au supérieur hiérarchique de l'agent chargé du contrôle** afin d'obtenir des éclaircissements supplémentaires lorsqu'elle est en désaccord avec le maintien des rectifications envisagées. Elle peut aussi, le cas échéant, **saisir la commission des impôts directs et des taxes sur le chiffre d'affaires** afin de lui soumettre le désaccord.

Autre garantie importante, l'administration ne pourra pas procéder à un nouvel examen de comptabi-

lité ou à une nouvelle vérification de comptabilité au regard des mêmes impôts ou taxes et pour la même période.

Enfin, en cas de redressement, l'entreprise a la possibilité de demander la mise en œuvre de la **procédure de régularisation spontanée**, dans les 30 jours suivant la réception de la proposition de rectification. Cette procédure lui permet de corriger les anomalies relevées par l'agent du fisc dans ses déclarations, moyennant le paiement d'un intérêt de retard égal à 0,28 % par mois (au lieu de 0,40 %). Cette procédure suppose, bien entendu, que l'entreprise soit de bonne foi.

## Qu'est-ce qu'un FEC ?

*Le FEC doit répondre à des contraintes de forme et de contenu.*

**Le FEC est un fichier normé.** Pour être accepté par le vérificateur, il doit, en effet, répondre à un format particulier (nommage du fichier, séparation des enregistrements et des zones, présence des libellés, format des valeurs et des dates...). Outre la forme, des contraintes de contenu pèsent également sur le FEC. Ce dernier doit ainsi comprendre « l'ensemble des données comptables et des écritures retracées dans tous les journaux comptables au titre d'un exercice ». Les écritures doivent y être classées par ordre chronologique. Pour chacune d'entre elles, de 18 à 22 champs d'informations doivent être renseignés, selon le régime d'imposition de l'entreprise. Et attention, si le FEC généré comporte des spécificités (utilisation de codifications internes à l'entreprise, décalage dans l'enregistrement de reports à nouveau...), l'entreprise doit en présenter un descriptif détaillé à l'administration.

**À noter :** procéder à des essais de création d'un FEC avant tout contrôle est fortement conseillé. Pour cela, le logiciel « Test Compta Demat », librement téléchargeable sur le site Internet [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr), permet de vérifier la conformité de la structure d'un FEC.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Embauche d'un salarié : prudence sur la qualification !

Lorsque vous procédez à un recrutement, le choix du salarié peut s'avérer être une mission délicate. Comment vous assurer que vous sélectionnez le « bon » candidat ? Voici deux exemples, qui vous aideront à optimiser vos recrutements...

### Vérifier la qualification du candidat à l'emploi

Il est (malheureusement) fréquent que les CV que vous recevez comportent des imprécisions. L'entretien d'embauche aura pour vocation de lever le flou sur le parcours du candidat. Mais lorsque ce dernier a menti sur son parcours, comment réagir ?

Il vous appartient, en tant qu'employeur, de vérifier que le candidat à l'emploi dispose de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions que vous lui proposez. C'est ce qu'a rappelé le juge dans une affaire récente, dans laquelle une salariée a prétendu être pharmacienne depuis plus de 10 ans alors qu'elle ne disposait pas du diplôme et n'était pas inscrite au tableau de l'Ordre des pharmaciens.

Il est donc important de vérifier que le salarié soit titulaire des diplômes requis pour l'emploi. En outre, vous pouvez également lui demander des références professionnelles que vous pourrez vérifier, d'un coup de téléphone.

### Prévoir une condition suspensive d'obtention de cette qualification

Si vous rencontrez un candidat qui ne dispose pas encore de la qualification requise mais que son savoir-être vous séduit, vous pouvez signer une promesse d'embauche qui mentionnera une **condition suspensive d'obtention des diplômes nécessaires**.

Mais attention à la rédaction d'une telle clause ! Dans une autre affaire, un employeur a signé 2 promesses d'embauche, au profit de 2 candidats à l'emploi, prévoyant une condition suspensive d'obtention de la qualification requise pour les salariés, et d'une certification particulière pour la société. Cependant, la clause insérant ces conditions suspensives précisait également que si l'une ou l'autre de ces conditions n'était(ent) pas remplie(s), l'employeur pourrait se rétracter.

Cette clause impose donc une démarche à l'employeur : celle de se rétracter. Dans ce cas précis, l'employeur n'a fait aucune démarche, estimant que les conditions n'étant pas remplies, le contrat était caduc (c'est-à-dire qu'il ne pouvait pas s'appliquer). Abstention lourdement sanctionnée par le juge puisqu'il a considéré que les 2 salariés étaient employés en CDI et a condamné l'employeur au paiement d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour chaque salarié.

## Livraison de produits défectueux : peut-on assigner le fournisseur ?

Un dommage est survenu lié au défaut d'un produit que vous commercialisez. Vous souhaitez obtenir réparation de votre préjudice mais ne savez pas vers qui vous retourner. Vous vous

demandez si vous pouvez assigner votre fournisseur. Voici ci-dessous quelques principes relatifs à la responsabilité du fait des produits défectueux.



## **Le fournisseur est-il visé par le régime de responsabilité du fait des produits défectueux ?**

Dans le cas précis où un dommage surviendrait du fait de produits défectueux, un régime de responsabilité de plein droit a été instauré. Il a alors été établi que « **le producteur est responsable du dommage causé par un défaut de son produit, qu'il soit ou non lié par un contrat avec la victime** ».

**Le fournisseur correspond-t-il à la qualité de « producteur » ?** Le Code civil indique de manière générale que le producteur peut être le fabricant d'un produit fini, d'une matière première ou encore d'une partie composante.

Cependant, il est également prévu que la responsabilité d'autres professionnels soit retenue. Par exemple, est assimilé à un producteur tout professionnel « *qui se présente comme producteur en apposant sur le produit son nom, sa marque ou un autre signe distinctif* ». Ainsi, « *le vendeur, le loueur, à l'exception du crédit bailleur ou du loueur assimilable au crédit bailleur, ou tout autre fournisseur professionnel, est responsable du défaut de sécurité du produit, dans les mêmes conditions que le producteur [...]* ».

Les juges ont précisé néanmoins que la responsabilité du fournisseur ne sera retenue « *qu'à la condition que le producteur demeure inconnu* » (Cass. 1<sup>re</sup> civ. 15 mai 2007). Il faudra s'assurer qu'il s'agit de l'unique personne que vous pouvez identifier. De plus, le fournisseur dispose d'un **délai de 3 mois** pour dénoncer son propre fournisseur ou le producteur. Dès lors que vous êtes confrontés à une telle situation, ne tardez pas à vous faire aider d'un professionnel du droit afin d'éviter que vos recours ne soient prescrits.

En effet, cela vous aidera également à identifier le ou les interlocuteurs dont la responsabilité pourrait être engagée. Il faut faire attention à certaines causes d'exonération qui ne permettraient pas de poursuivre le producteur.

Par exemple, le producteur ne sera pas responsable

s'il prouve qu'il ne pouvait pas déceler l'existence du défaut compte tenu de l'état des connaissances scientifiques, ou encore s'il prouve qu'il n'a pas mis le produit en circulation. Il faudra dans ce cas élaborer une stratégie d'attaque différente.

## **Comment mettre en œuvre cette responsabilité ?**

Le premier aspect important de ce régime de responsabilité est qu'il n'est pas nécessaire de démontrer une faute. En effet, cette responsabilité est de plein droit et le fournisseur ne peut donc pas s'exonérer en prouvant qu'il n'a pas commis de faute.

Il n'est pas nécessaire non plus qu'un contrat vous lie directement avec le fournisseur. Vous pouvez engager sa responsabilité dès lors que vous subissez un préjudice et qu'aucun autre producteur n'est identifiable. Ce critère sera toutefois déterminant pour connaître la compétence des tribunaux.

Par ailleurs, si un contrat existe avec le fournisseur, sachez que **les clauses pour limiter voire écarter la responsabilité du fait de produits défectueux sont illégales et seront réputées non écrites**.

Pour être indemnisé ou bénéficier de dommages et intérêts, il sera tout de même à votre charge de prouver le dommage, le défaut du produit et le lien de causalité entre le dommage et ce défaut.

Vous devrez alors démontrer que vous subissez un préjudice. En général, le produit défectueux a une incidence directe sur votre activité. Cela peut se traduire par exemple par une perte de clientèle ou une baisse de chiffre d'affaire. Le défaut est quant à lui caractérisé lorsque le produit n'a pas offert la sécurité à laquelle vous pouviez légitimement vous attendre. Enfin, vous devrez prouver que le dommage est lié à ce défaut, c'est-à-dire que le caractère défectueux du produit est le fait générateur du dommage. **Ce sont les conséquences du défaut qui créent le préjudice**. Il est nécessaire ici de faire la distinction avec le **vice caché** car il s'agit de deux actions différentes.



## La réduction du capital social

La réduction du capital social peut avoir plusieurs fonctions. Elle n'est pas seulement une mesure d'apurement des pertes. Elle peut aussi être envisagée pour bien d'autres motifs et notamment pour permettre le départ d'un associé, gérer des excédents d'actifs ou encore faciliter certaines opérations de restructuration (fusion, scission...). Dans tous les cas, le motif pour lequel la réduction de capital a été décidée détermine son régime juridique et fiscal. Schématiquement, on distingue les opérations de réduction du capital motivées par des pertes de celles qui ne sont pas motivées par des pertes.

### Réduction du capital motivée par des pertes

***La réduction du capital peut constituer une mesure d'assainissement de la situation financière d'une société lorsqu'elle a subi des pertes.***

La mise en œuvre d'une opération de réduction du capital est souvent motivée par le souci d'assainir la situation financière d'une société ayant subi des pertes. La réduction du capital permet d'aligner celui-ci sur le niveau de l'actif net.

**À noter :** la réduction du capital pourra s'opérer par réduction du nombre de titres ou de la valeur nominale de ceux-ci.

La réduction du capital motivée par des pertes est parfois le préalable nécessaire à l'entrée au capital de nouveaux investisseurs. C'est l'hypothèse du « coup d'accordéon ». En pratique, avant d'apporter des capitaux frais à une société en difficulté financière, les investisseurs vont exiger un apurement des pertes par la voie d'une opération de réduction du capital (qui peut aboutir à ramener le capital à zéro). Cette réduction est alors suivie d'une augmentation du capital réservée aux investisseurs.

### Réduction du capital non motivée par des pertes

***La réduction du capital peut également être motivée par la volonté de distribuer des actifs aux associés/actionnaires ou encore destinée à permettre le départ d'un associé de la société.***

À l'inverse du cas où elle est engagée en raison des pertes subies par la société, la réduction du capital peut être motivée par la volonté de distribuer des actifs aux associés/actionnaires. Ce peut être le cas lorsque le capital social apparaît surdimensionné par rapport à la taille de la société ou à son niveau d'activité.

En pratique, la réduction du capital par distribution d'actifs est assez peu recommandée, car cette distribution sera taxable au régime des distributions de dividendes.

La réduction du capital peut également intervenir par voie de rachat par la société de ses propres titres. Les titres ainsi rachetés sont par suite immédiatement annulés.

**À noter :** ce cas de réduction du capital bénéficie aujourd'hui d'un régime fiscal plus favorable que celui applicable aux distributions d'actifs (voir plus loin).

Dans les sociétés civiles et les SARL, ce rachat peut résulter d'une contrainte légale. Les associés de sociétés civiles bénéficient d'un droit de retrait, qui peut amener la société – si la reprise des parts de l'associé retrayant par un autre associé ou par un tiers n'est pas envisagée ou refusée – à devoir racheter elle-même ses parts, qu'elle annulera ensuite.

Dans les SARL, la loi soumet à agrément toute cession de parts sociales à un tiers et prévoit qu'en cas de refus d'agrément, les autres associés doivent acquérir ou faire acquérir les parts ou que la société peut procéder par voie de réduction du capital pour racheter les titres (qu'elle annulera ensuite).

Outre ces situations, la réduction du capital par



rachat de titres peut être décidée dans le cas de l'exclusion d'un associé/actionnaire et, plus généralement, pour gérer des situations de sortie du capital d'associés/d'actionnaires lorsque la cession des titres du sortant à un associé/actionnaire en place ou à un tiers n'est pas envisagée ou pas possible.

La réduction du capital par rachat des titres peut, par ailleurs, être motivée par le souci de gérer des excédents d'actifs – notamment parce que ceux-ci pourraient décourager de potentiels repreneurs de la société – ou de faciliter une opération d'augmentation de capital, une fusion, une scission (le rachat des titres permet de calculer le rapport d'échange des actions) ou une émission de valeurs mobilières donnant droit à des actions nouvelles (le rachat des titres permet ici de déterminer les conditions d'attribution ou de souscription des actions nouvelles avec plus d'exactitude et en limitant les rompus).

**Important** : lorsqu'elle n'est pas liée au départ d'un associé/actionnaire en particulier, la réduction du capital par rachat des titres doit être mise en œuvre dans le respect du principe d'égalité entre les associés/actionnaires. La société doit donc faire une offre de rachat à tous ses associés/actionnaires.

## Conditions de mise en œuvre d'une opération de réduction du capital

**Les conditions de mise en œuvre d'une réduction de capital varient selon la forme de la société, mais dans tous les cas, la décision appartient à la collectivité des associés.**

La décision de réduire le capital appartient à la collectivité des associés.

Dans les SARL et SA, cette décision doit être prise dans les **conditions de quorum et de majorité des décisions extraordinaires**. Dans les SAS, les conditions de vote de la décision sont celles fixées par les statuts. Dans les sociétés civiles, la décision est prise par la collectivité des associés statuant aux conditions de majorité prévues par les statuts et, à défaut, à l'unanimité. L'assemblée ayant voté la réduction du capital peut ensuite déléguer au dirigeant (uniquement le conseil d'administration ou

le directoire pour les SA) la mise en œuvre de la réduction du capital.

Dans les SA, SAS et SARL dotées d'un commissaire aux comptes, la tenue de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur la réduction du capital doit être précédée d'un **rapport du commissaire aux comptes** sur les causes et les conditions de la réduction du capital envisagée. Ce rapport devra être communiqué aux associés au moins 15 jours avant l'assemblée.

Pour permettre au commissaire aux comptes d'établir son rapport, les dirigeants devront lui adresser le projet de réduction suffisamment tôt. Dans les SARL, un délai est même imposé : le projet de réduction du capital doit être communiqué au commissaire aux comptes au moins 45 jours avant la date de l'assemblée générale devant statuer sur la réduction du capital.

Par ailleurs, dans les SA, SAS et SARL, la réduction du capital, lorsqu'elle n'est pas motivée par des pertes, doit être mise en œuvre dans le respect du droit d'opposition que la loi réserve aux créanciers de la société.

La réduction du capital s'opère alors en deux temps. Dans un premier temps, la collectivité des associés/actionnaires décide la réduction du capital sous la condition suspensive de l'absence d'opposition des créanciers. Le procès-verbal de cette assemblée est déposé au greffe du tribunal de commerce. Ce dépôt fait courir le délai d'opposition des créanciers, qui est de :

- 1 mois pour les SARL ;
- 20 jours pour les SA, SAS.

À l'issue de ce délai, si aucune opposition n'a été signifiée, le dirigeant, à qui l'assemblée générale a délégué le pouvoir de mettre en œuvre la réduction du capital, dresse un procès-verbal aux fins de constater la levée de la condition suspensive et le caractère définitif de la réduction du capital.

La réduction du capital ne peut intervenir qu'après le délai d'opposition et sous réserve qu'à l'expiration de celui-ci, aucune opposition ne soit à signaler, ou après que les oppositions signifiées durant le délai ont été purgées.

**À noter** : les oppositions doivent être signifiées à la société par acte extrajudiciaire et portées devant





le tribunal de commerce, lequel peut décider soit le rejet de l'opposition, soit la constitution de garanties si la société en offre et que celles-ci sont jugées suffisantes, soit le remboursement des créances.

Dans le cas d'une réduction de capital par voie de rachat des parts, le rachat doit être réalisé au plus tard dans les trois mois de l'expiration du délai d'opposition des créanciers.

**Important** : la réalisation de la réduction du capital doit, dans tous les cas, être suivie de l'accomplissement de formalités (enregistrement, publicité et inscription modificative au greffe).

## Fiscalité de l'opération de réduction de capital

**La réduction du capital dans une société est soumise au droit d'enregistrement et si elle donne lieu à une répartition au profit des associés/actionnaires, les sommes versées sont, en principe, taxées en tant que revenus distribués.**

### Pour les sociétés

Le procès-verbal actant la réduction du capital est assujéti à la formalité d'enregistrement. Le coût fiscal, pour une réduction par annulation ou réduction du nominal ou du nombre de titres avec remboursement aux associés/actionnaires, est celui du droit fixe de 375 €, qui est porté à 500 € pour les sociétés dont le capital est supérieur ou égal à 225 000 €.

**Attention** : dans le cas d'une réduction du capital par rachat des titres, si l'opération a donné lieu à deux actes (un acte constatant la réduction et un acte de cession pour le rachat), l'opération sera assujéti à deux séries de droits d'enregistrement : le droit fixe de 375 € (ou 500 €) et le droit proportionnel applicable au prix de cession.

Lorsque la réduction du capital ne donne pas lieu à remboursement aux associés/actionnaires, elle est soumise au droit fixe de 125 €.

### Pour les associés/actionnaires

Si la réduction du capital n'a donné lieu à aucune

répartition au profit des associés/actionnaires (répartition motivée par des pertes, en particulier), il n'y a pas d'imposition.

Dans le cas contraire, les sommes versées aux associés/actionnaires dans le cadre d'une opération de réduction du capital sont en principe taxées en tant que revenus distribués (sauf les sommes présentant le caractère de remboursement d'apport ou de prime d'émission, à condition que tous les bénéficiaires et réserves autres que la réserve légale aient été auparavant répartis).

Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dans le cas d'une réduction du capital par rachat de droits sociaux, les sommes ou valeurs versées aux associés/actionnaires à ce titre relèvent du seul régime des plus-values. Il s'agira précisément :

- du régime des plus-values de cession de valeurs mobilières et droits sociaux pour les associés/actionnaires personnes physiques détenant les titres dans le cadre de leur patrimoine privé ;
- du régime des plus-values professionnelles pour les entreprises.

**À noter** : ces règles s'appliquent également aux sociétés civiles à l'impôt sur les sociétés. En revanche, dans les sociétés civiles relevant de l'impôt sur le revenu, lorsque la réduction du capital est motivée par le retrait d'un associé et donne lieu à l'attribution à ce dernier d'éléments d'actifs sociaux, l'opération peut être assimilée à une dissolution partielle de la société. De ce fait, l'éventuelle plus-value sera imposée de la même façon que s'il y avait eu cession à titre onéreux des éléments d'actifs attribués. Et par principe, l'imposition correspondante est supportée, non par l'associé sortant, mais par les associés présents à la clôture de l'exercice au cours duquel l'opération a été mise en œuvre (au prorata de leurs droits sur le résultat). Il est possible de déroger à cette règle par une convention. Toutefois, cette convention n'aura d'effet qu'entre les parties et ne sera pas opposable à l'administration fiscale, qui considère que seuls les associés présents à la clôture sont redevables de l'impôt.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles sont rentrées en vigueur

**Dans chaque région, des commissions paritaires interprofessionnelles (C.P.R.I.) vont représenter les très petites entreprises et leurs salariés. Leur mise en place est effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017.**

Les très petites entreprises sont celles de moins de 11 salariés.

**À noter :** de telles commissions existent déjà dans certaines branches comme l'artisanat ou le bâtiment.

Concrètement, les CPRI auront pour mission notamment de conseiller et d'informer les employeurs et les salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables. Elles pourront aussi, avec leur accord, les aider à mettre fin aux conflits individuels ou collectifs existants dans l'entreprise. Elles auront également vocation à informer, débattre et rendre des avis sur les problèmes spécifiques aux très petites entreprises en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de santé au travail, de travail à temps partiel ou bien encore d'égalité professionnelle. Enfin, elles pourront faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Chaque CPRI sera composée de 10 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de 10 travailleurs désignés par les syndicats de salariés. Leur mandat étant de 4 ans renouvelable.

Le salarié membre d'une CPRI bénéficie d'un crédit de 5 heures par mois pour l'exercice de sa mission. Il doit avertir l'employeur de l'utilisation de ses heures au moins 8 jours avant. Ce dernier maintient la rémunération du salarié puis envoie, dans les 3 mois, une demande de remboursement au syndicat ayant désigné le salarié.

**À savoir :** le licenciement ou la rupture du contrat à durée déterminée d'un salarié membre d'une CPRI doit être autorisé par l'inspection du travail.

## Nouvelle carte des zones de revitalisation rurale : quels employeurs seront concernés ?

**Le nouveau classement des communes en zone de revitalisation rurale pourrait avoir des conséquences sur le montant de vos cotisations sociales patronales.**

Les entreprises situées en zone de revitalisation rurale (ZRR) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier, pendant 12 mois, d'une exonération de cotisations sociales patronales de Sécurité sociale. Et ce, pour toute embauche qui a pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise dans la limite de 50 salariés.

Mais attention, la liste des communes classées en ZRR est modifiée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017. La nouvelle carte des ZRR peut être consultée sur le site Internet de l'Observatoire des territoires.

En conséquence, si la commune dans laquelle votre entreprise est implantée n'est plus classée en ZRR à cette date, vous ne pourrez plus prétendre à l'exonération de cotisations patronales attachée à ce dispositif pour les embauches réalisées à partir du mois de juillet. Vous continuerez cependant de bénéficier de cette exonération durant les 12 mois qui suivent la date d'embauche pour les contrats de travail en cours ou conclus au plus tard le 30 juin 2017.

**Exception :** les entreprises situées dans certaines zones de montagne qui ne seront plus classées en ZRR au 1<sup>er</sup> juillet 2017 pourront encore prétendre à l'exonération de cotisations sociales patronales pendant 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2020.

## E-commerce : distribuer des flyers sans identité ni adresse géographique est possible !

**Dans le cadre de la prospection de nouveaux clients, un e-commerçant distribue des flyers. Distribution illégale, selon un concurrent qui remarque que les flyers n'indiquent ni l'identité de l'e-commerçant, ni son adresse géographique. Indications qui ne sont pas obligatoires, estime le e-commerçant...**

Une société de e-commerce, pour développer son activité, lance une campagne de publicité et distribue des flyers. Un concurrent demande alors à la société de cesser cette campagne, estimant qu'elle est déloyale. Il explique,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

en effet, que les flyers présentent les produits de la société et invitent les clients à se rendre sur son site Internet, sans faire référence, ni à son identité, ni à son adresse géographique. Ce qui est illégal, estime le concurrent...

... à tort selon la société d'e-commerce : elle rappelle que le site sur lequel renvoient les flyers indique son identité et son adresse, outre, les clients ne pouvant acheter ses produits que sur son site Internet. Par conséquent, la société considère qu'elle n'est donc pas dans l'obligation d'indiquer son identité et son adresse sur ses flyers...

... à raison pour le juge ! Une entreprise n'est pas tenue d'indiquer son identité et son adresse géographique dès lors que ces informations sont accessibles sur son site Internet et à condition qu'un client ne puisse acheter ses produits que par via site Internet indiqué sur le flyer. Conditions qui sont ici remplies par la société.

## Comment se détermine le salaire de référence pour maladie professionnelle ?

### Sur quelle base est calculé le salaire de référence servant à l'attribution d'une rente pour incapacité permanente de travail ?

Le salarié en arrêt au titre d'une maladie professionnelle bénéficie de la prise en charge de ses soins et d'indemnités journalières. Après une maladie professionnelle, si les séquelles le justifient, un **taux d'incapacité permanente** peut être attribué au salarié. Il ouvre droit à des indemnités ou à une rente, dans les conditions précisées par **ameli**, le site de la CPAM.

Selon les dispositions des articles L 434-15 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que le décret (n°2016-398) du 1<sup>er</sup> avril 2016, le **salaire de référence** servant de base au calcul de la rente d'incapacité permanente de travail est :

- égal à la **rémunération perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail** ;
- au **minimum de 18.336,64 €** et au **maximum de 146.693,16 €**.

**A noter** : ce salaire est pris en compte dans sa totalité s'il est inférieur à 36.673,29 € et à hauteur d'un tiers s'il est compris entre 36.673,29 € et 146.693,16 €.

NB : pour le salarié en accident du travail, le montant de la **rente d'incapacité permanente** de travail est égal au **salaire de référence multiplié par le taux d'incapacité**.

## Subventions aux associations : les données des conventions doivent être publiées

### Depuis le 1<sup>er</sup> août, les autorités administratives doivent publier les données essentielles des conventions de subvention.

Les personnes publiques (État, collectivités territoriales, organismes de Sécurité sociale...) et les organismes chargés de la gestion d'un service public industriel ou commercial qui attribuent des subventions doivent publier les données essentielles des conventions conclues à cette fin depuis le 1<sup>er</sup> août 2017.

**Rappel** : l'établissement d'une convention est obligatoire pour toute subvention dont le montant annuel dépasse 23 000 €.

Ainsi, dans les 3 mois suivant la signature de la convention, devront être rendues publiques diverses informations relatives à l'autorité qui octroie la subvention, à son bénéficiaire et à la subvention (objet, montant, nature, dates et conditions de versement...).

Ces données seront disponibles gratuitement, en consultation ou en téléchargement, sur le site Internet de l'organisme attribuant la subvention ou sur un portail unique interministériel.

**À savoir** : cette obligation de divulgation ne s'imposera pas aux collectivités territoriales de moins de 3 500 habitants et à leurs établissements publics.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	5,10 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie	Totalité du salaire	0,75 % <sup>(4)</sup>	12,89 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,9 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(5)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 20 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 20 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>CHÔMAGE :</b>			
Assurance chômage	Tranches A + B	2,40 %	4,00 % <sup>(7)</sup>
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,20 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Non cadres (Arcco)	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	3,10 %	4,65 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	8,10 %	12,15 %
Cadres (Arcco)	Tranche A	3,10 %	4,65 %
Cadres (Agirc)	Tranche B	7,80 %	12,75 %
Cadres supérieurs (Agirc)	Tranche C	variable <sup>(9)</sup>	variable <sup>(9)</sup>
Cadres - Contribution exceptionnelle et temporaire (CET)	Tranches A+B+C	0,13 %	0,22 %
<b>COTISATIONS AGFF :</b>			
Cadres	Tranche A	0,80 %	1,20 %
	Tranche B+C	0,90 %	1,30 %
Non cadres	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	0,80 %	1,20 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	0,90 %	1,30 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>PÉNIBILITÉ</b>	Totalité du salaire		0,01 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(10)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(11)</sup></b>	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 269 € du 01/01/2017 au 31/12/2017); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche C** : de 4 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale dite "réduction Fillon".
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut majoré de certains éléments de rémunération moins abatement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale).
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire s'applique. Son taux est fixé à 1,50 %.
- (5) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,19 %.
- (6) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Pour certains CDD de très courte durée, la part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée à 4,5 % (CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois), 5,5 % (CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois) ou 7 % (CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois). Cette majoration n'étant notamment pas applicable aux CDD de remplacement, CDD saisonniers ou encore si le salarié en CDD est finalement embauché en CDI. Par ailleurs, l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans peut, sous certaines conditions, donner lieu à une exonération temporaire de la part patronale de la cotisation d'assurance chômage.
- (8) Tranche 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale; tranche 2 : 1 à 3 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- (9) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable. Le taux global est de 20,55 %.
- (10) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (11) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.