

# eurex www.eurexfrance.com press

N°78 / DÉCEMBRE 2010



DE VOTRE AUDACE,  
FAITES UN CAPITAL



## Social 4 - 6

- Renoncer à une clause de non concurrence
- Avantages aux salariés et URSSAF

## Fiscal 7 - 9

- Cession d'un logement meublé
- Donations : quels avantages ?

## Juridique 10

- Le pacte d'actionnaires



## VERS LA FIN DU BOUCLIER FISCAL ET DE L'ISF ?



La Commission européenne a demandé à la France de modifier sa législation sur le bouclier fiscal et le plafonnement de l'ISF afin de se mettre en conformité avec la législation communautaire, notamment en matière

de libre circulation des personnes et des capitaux. En effet, en réservant le bouclier fiscal et le plafonnement de l'ISF aux contribuables fiscalement domiciliés en France, cette réglementation contrevient au Traité de l'Union européenne.

Rappelons que le bouclier fiscal vise à limiter les impôts directs payés par un contribuable à 50 % de ses revenus. En outre, le calcul des impôts payés permettant de déterminer le plafond de 50 % et le montant éventuellement remboursable ne prend en compte que les impôts payés en France.

Par ailleurs, un dispositif de plafonnement de l'ISF est prévu afin d'éviter que le total cumulé de l'ISF et de l'impôt sur le revenu excède 85 % des revenus nets imposables de l'année précédente.

Dans sa déclaration télévisée du 16 novembre, le Président de la République vient d'annoncer qu'il mettrait à l'étude une révision de la taxation du patrimoine accompagnée de la suppression du bouclier fiscal. Gageons qu'à cette occasion ces restrictions géographiques seront levées.

Mais attendons de voir ce que sera la réforme avant de nous réjouir de la suppression de l'ISF !

**Janin AUDAS,**  
Président d'EUREX ASSOCIÉS  
Rédacteur en chef

[contact@eurexfrance.com](mailto:contact@eurexfrance.com)

Pour les sujets traités dans ce numéro qui vous concernent, sollicitez-nous afin que nous puissions procéder à une analyse de vos besoins ou étudier leur impact dans l'entreprise.

## EUREXPRESS RÉFLEXIONS

### Tendance Mobilité



#### QUELLES DÉMARCHES EN CAS DE DÉMÉNAGEMENT ?

Il faut tout d'abord prévenir les services fiscaux dont dépendait son ancienne adresse : son ancien centre des impôts et son ancienne trésorerie ou service des impôts des particuliers (SIP), ainsi que son ancien centre des impôts foncier si l'on est propriétaire d'un bien immobilier situé en France. Il est possible d'effectuer cette démarche par téléphone, par courrier ou par e-mail, en indiquant son numéro fiscal, ses ancienne et nouvelle adresses.

En cas de déménagement à l'étranger, il n'y a pas de déclaration d'impôt sur le revenu à déposer avant le départ.

## Développer ses forces - tirer parti de ses faiblesses

L'évolution du monde met en évidence le déplacement progressif du centre des activités économiques.

Le poids relatif des économies nationales dans l'économie mondiale évolue. Le Royaume-Uni qui dominait le 19<sup>e</sup> siècle a laissé au 20<sup>e</sup> siècle sa place aux États-Unis.

Aujourd'hui, cette position de leader commence à être contestée et si l'Amérique domine encore par le volume de son PIB combiné à son ratio de revenu par habitant, le poids des pays émergents ne cesse de croître. On voit progressivement le centre de gravité du monde économique se déplacer de l'Atlantique vers le Pacifique.

Les pays de l'Europe, malgré leur riche passé, devront s'adapter s'ils ne veulent devenir des pays de pur tourisme.

Ils devront d'abord renforcer leur union, aucun d'entre eux ne peut espérer faire cavalier seul face aux géants que sont les États-Unis et les BRIC (\*). Ensuite, chercher des secteurs économiques dans lesquels les choix sociaux de l'Europe ne seront pas des obstacles et où ils pourront obtenir un avantage concurrentiel significatif et durable. Les pays émergents disposent d'avantages importants : marchés intérieurs en forte croissance, ressources humaines

quasi illimitées et à faible coût. Il faudra abandonner des secteurs de l'économie qui ne satisfont pas à ces critères et développer une politique volontariste de développement, là où les qualités de compétence des hommes générées par la formation et la tradition permettront la croissance, voire l'émergence d'un secteur industriel fortement différencié.

Il ne manque pas d'entreprises dans lesquelles leur savoir-faire donne un avantage concurrentiel indéniable et qui sont leaders mondiaux dans leur secteur. Il faut pousser cet avantage et d'abord en sortant l'appréhension de la concurrence du plan national et du plan européen (\*\*), pour poser le problème au niveau mondial. Ensuite, il ne faut pas espérer que tout progrès puisse venir de la puissance publique. Les petites et moyennes entreprises, par leur recherche et leur succès sur certains marchés, sont des véhicules essentiels du développement économique pour peu que leur culture mais aussi la législation ne dressent pas sur leur route des obstacles dissuasifs.

(\*) Brésil Inde Chine

(\*\*) Il est par exemple peu logique de voir s'affronter deux ou trois entreprises européennes pour prendre un marché en Chine.

Il est souhaitable de créer de véritables industries européennes : l'espace, l'aéronautique en donnent de bons exemples.

# Le chiffre : 12 minutes

Selon une étude menée auprès de 4 150 salariés, un salarié français reste concentré 12 minutes en moyenne sur son travail avant d'être interrompu. Sollicité par des e-mails, des SMS, des appels téléphoniques, il reçoit en moyenne 40 messages par jour. 75 % des salariés arrêtent la tâche en cours pour prendre connaissance du message (un tiers d'entre eux ayant un caractère personnel). Ils sont donc en permanence sous pression et contraints à ne gérer que des urgences.

## MAÎTRISER LES PROBLÉMATIQUES INTERNATIONALES DEVIENT INCONTOURNABLE

Mondialisation oblige, il est aujourd'hui très fréquent que les experts-comptables du Groupe EUREX soient confrontés à des problématiques internationales. Les enjeux peuvent être purement comptables (Quel traitement pour mes achats effectués à l'étranger ?), mais aussi stratégiques (Quel impact aurait la délocalisation ou la relocalisation de 20% de ma production dans tel ou tel pays ? Quelles sont les particularités fiscales, sociales, juridiques de tel autre pays si j'envisage d'y implanter une succursale ?, etc.).

Pour répondre à ces questions très souvent spécifiques, chaque cabinet EUREX peut s'appuyer pour enrichir ses conseils sur :

- un réseau de collaborateurs référents maîtrisant une dizaine de langues étrangères,
  - les différents cabinets implantés en zone frontalière (Annemasse, Thonon, Mulhouse, Lille Métropole, Nice, etc.),
  - les cabinets implantés dans des zones dans lesquelles les activités sont très liées à l'international (Cluses, Paris, etc.),
  - et bien évidemment sur les cabinets implantés à l'étranger : à Genève, à Turin, en Pologne mais aussi désormais au Maghreb (Casablanca).
- Enfin, un nouveau fiscaliste – bénéficiant d'une belle expérience en fiscalité internationale – vient de rejoindre le groupe EUREX cette année.

Les références des cabinets du Groupe en la matière ne cessent de se renforcer et c'est ainsi par exemple qu'EUREX Thonon vient de terminer une mission liée à la bi-localisation franco-valdo-genevoise !



## Lecture de la presse : un léger mieux

23,6 millions de Français lisent au moins un quotidien chaque jour. Cela représente 46,6 % de la population âgée de plus de 15 ans. Quant aux magazines, toutes périodicités confondues, 48,7 millions de Français en lisent au moins un par mois. L'audience de la presse magazine continue à se dégrader (- 3 %), mais moins fortement que les deux dernières années. Trois familles de titres sont d'ailleurs en progression : les titres informatique (+ 4,9 %), les titres cuisine (+ 4,5 %) et les titres people (+ 2,9 %). Parmi les mensuels, seul le supplément « Enjeux-Les Echos » enregistre une progression avec 901 000 lecteurs (+ 50 000 lecteurs par rapport à 2009).

Source : Audipresse - Etude Epiq 2009-2010 (audience de la presse quotidienne dont la gratuite) ; Etude AEPM juillet 2009/juin 2010 (audience de la presse magazine).



# Renoncer à une clause de non concurrence

*Une disposition contractuelle qui stipule que l'employeur a la faculté de dénoncer la clause de non concurrence à tout moment après la rupture du contrat de travail est réputée non écrite.*

## DANS QUEL CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Il appartient aux parties de décider dans quelles circonstances la clause de non concurrence devra être mise en œuvre. Elles peuvent prévoir que la clause de non-concurrence sera applicable dans tous les cas de rupture (démission, licenciement, rupture d'un commun accord...) ou bien qu'elle ne s'appliquera pas en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur.

D'un commun accord, employeurs et salariés peuvent prévoir de mettre en place une clause de non concurrence. Non expressément encadrée par la loi, c'est la jurisprudence qui, au fur et à mesure, a construit une véritable réglementation autour de cette clause, veillant à protéger au mieux les intérêts du salarié.

Rappelons les conditions requises : une clause de non concurrence n'est licite qu'à condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, d'être limitée dans le temps et l'espace et de tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. Ces conditions s'apprécient au cas par cas. Les juges ont ainsi reconnu qu'une clause de non concurrence pouvait valablement être prévue pour un chef d'agence de voyages ou un serveur en contact avec la

## ESSENTIEL

Une clause de non concurrence peut être valablement décidée entre les parties. Elle doit être limitée et justifiée dans l'intérêt de l'entreprise.

Elle doit également prévoir une contrepartie financière pour le salarié. Un employeur qui souhaite renoncer à la mise en œuvre de la clause peut le faire, mais les intérêts du salarié sont protégés.

À défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles fixant valablement le délai de renonciation, cette dernière ne peut intervenir qu'au moment de la rupture du contrat de travail.

clientèle, mais pas pour un vendeur de vitres ou un télévendeur. En 2002, les juges ont ajouté une nouvelle condition : la clause n'est valable qu'à condition de comporter, pour l'employeur, l'obligation de verser au salarié une contrepartie financière. En effet, lorsqu'une telle clause existe, le salarié, tenu de la respecter, se trouve limité dans sa recherche d'emploi et cette contrainte doit être indemnisée. À noter que ces conditions sont cumulatives.

La clause de non concurrence peut être instaurée dans le contrat initial ou en cours de contrat, par un avenant à ce dernier. Elle doit être acceptée par les deux parties.

L'employeur peut aussi renoncer à la mise en œuvre de cette clause. En permettant au salarié de retrouver sa liberté de travailler chez un concurrent ou de s'installer à son compte, il se libère du versement de l'indemnité correspondante. La renonciation doit être prévue contractuelle-

## “ À la date de la rupture ”

ment (ou parfois dans la convention collective). Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit recueillir l'accord exprès du salarié. Lorsque les modalités de renonciation sont prévues par les dispositions conventionnelles ou contractuelles, l'employeur est tenu de les respecter. Si rien n'a été prévu, la renonciation doit être explicite et non équivoque et elle doit être notifiée au salarié, en principe avant son départ. Jusque-là, les juges précisaient que la renonciation devait être décidée au moment du départ du salarié ou à défaut dans un délai raisonnable. Mais la Cour de cassation a, par un arrêt du 13 juillet dernier, apporté une nouvelle pierre à cet édifice. Dans l'affaire qui lui était soumise, le contrat de travail pré-

voyait que l'employeur pouvait dispenser le salarié de l'exécution de cette clause soit au moment de son départ, soit durant toute la durée de la clause, la durée du versement étant réduite d'autant. Les juges n'en ont pas tenu compte. Ils ont considéré que « le salarié ne pouvant être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, la clause par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture du contrat de travail, de renoncer à la clause de non-concurrence, à tout moment au cours de l'exécution de celle-ci, doit être réputée non écrite ». Ils ajoutent : « en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles fixant valablement le délai de renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence, celui-ci ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière de cette clause que s'il libère le salarié de son obligation de non concurrence au moment du licenciement ».

L'indemnité compensatrice de non concurrence versée par l'entreprise a un caractère forfaitaire. Elle est la contrepartie d'une obligation, imposée au salarié, qu'il se doit de respecter. Elle est due quelle que soit la nature de la rupture du contrat de travail. En cas de non-paiement par l'employeur, le salarié est libéré de son interdiction de concurrence. Cette indemnité a le caractère d'un salaire, à ce titre, elle ouvre droit à congés payés et est soumise à charges sociales. ■

*Cass. soc. du 13 juillet 2010, n° 09-41626 ; Sté Dyneff c/ Gonçalves.*

### CLAUSE DE NON CONCURRENCE – OBLIGATION DE NON CONCURRENCE

**Le Code du travail prévoit expressément que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (article L. 1222-1). Ainsi, même si le contrat de travail est muet sur ce point, le salarié se doit de respecter une obligation de loyauté et ne peut pratiquer une activité concurrente à son employeur qui serait contraire à l'intérêt de l'entreprise. Un tel agissement est une faute professionnelle. La clause de non concurrence est une clause qui contraint le salarié après la rupture de son contrat de travail.**





# Avantages aux salariés et URSSAF

*Les ventes préférentielles accordées aux salariés sur les produits de l'entreprise ne peuvent concerner que les produits et services réalisés par l'entreprise et non les produits et services réalisés par une autre entreprise du même groupe.*

## ADMINISTRATION ET JUGES PAS TOUJOURS EN ACCORD

Concernant les cadeaux et les bons d'achats accordés aux salariés, les juges considèrent que ces derniers doivent être soumis à cotisations. L'Administration admet de ne pas les considérer comme avantages lorsqu'ils n'excèdent pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par bénéficiaire et par an, ou lorsqu'ils sont accordés à l'occasion d'un événement particulier et d'un montant raisonnable.

Le Code de la Sécurité sociale considère que tous les éléments de rémunération, sommes ou avantages en nature consentis aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion de leur travail, doivent entrer dans l'assiette des cotisations sociales (article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale). L'Administration tolère toutefois certains aménagements à cette règle. Elle admet que lorsqu'une entreprise accorde à ses salariés, des tarifs préférentiels, sur les produits et les services qu'elle réalise, l'avantage qui en résulte ne soit pas réintégré dans l'assiette des charges sociales à condition que la réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix de vente public normal, toutes taxes comprises.

La Cour de cassation vient d'exclure également les produits et services fabriqués par une autre

## ESSENTIEL

Une tolérance administrative admet que les fournitures de produits et services réalisés par l'entreprise, à ses salariés, à des conditions préférentielles ne constituent pas des avantages en nature dès lors que les réductions tarifaires accordées n'excèdent pas 30 % du prix de vente public normal. Les juges reconnaissent cette tolérance, mais en font une interprétation stricte.

entreprise du groupe : « la tolérance administrative (...) concerne les biens et services produits par l'entreprise qui emploie le salarié et exclut ceux acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise (...), étant d'interprétation stricte, les remises sur le prix de produits vendus par d'autres sociétés du groupe à des salariés de la société constituent des avantages en nature soumis à cotisations ». Il s'agissait en l'occurrence de produits fabriqués par différentes sociétés d'un même groupe d'électroménager et vendus à l'ensemble des salariés du groupe à des tarifs promotionnels. ■

Cass. soc. 2<sup>e</sup> civ. du 1<sup>er</sup> juillet 2010 ;  
Sté Calor c/ Urssaf du Rhône.



# Cession d'un logement meublé

*La cession d'un logement meublé en cours d'année peut faire perdre le statut de loueur professionnel au vendeur et entraîner l'imposition des plus-values.*

## STATUT DU LOUEUR PROFESSIONNEL

Ce statut est réservé aux contribuables inscrits au registre du commerce et des sociétés en cette qualité, pour lesquels les recettes annuelles tirées de cette activité excèdent à la fois 23 000 € et le montant des autres revenus d'activité. Ces conditions cumulatives s'apprécient au niveau du foyer fiscal.

**L**e régime des loueurs en meublé a été aménagé par la loi de finances pour 2009.

Le point essentiel de cette réforme a été la modification de la définition du caractère professionnel de l'activité de loueur en meublé.

La cession du logement par un loueur en meublé professionnel est soumise au régime des plus-values professionnelles, avec une possibilité d'exonération si l'activité a été exercée pendant au moins 5 ans.

S'il s'agit d'un loueur en meublé non professionnel, la cession du logement est soumise au régime des plus-values immobilières privées avec une possibilité d'exonération au terme de 15 années de propriété.

En cas de vente d'un logement meublé, les recettes annuelles risquent de descendre en deçà du seuil de 23 000 €, et faire perdre alors le statut de loueur professionnel au contribuable.

Ainsi, en cas de cession d'un loge-

## ESSENTIEL

**Le régime fiscal applicable à la plus-value de cession diffère en fonction du caractère professionnel ou non reconnu de l'activité.**

ment, par un contribuable disposant de plusieurs immeubles, la baisse des recettes de l'année de cession peut conduire à une imposition de la plus-value si ce contribuable passe d'un statut de professionnel à non professionnel. De plus, le montant des recettes étant apprécié au titre de l'année civile, le régime fiscal de la plus-value ne sera déterminé qu'à la fin de l'année, au moment où finalement le total des recettes sera enfin connu.

En réponse à cette préoccupation liée à l'incertitude du régime fiscal applicable à la plus-value, le ministre de l'Économie et des Finances a précisé que le loueur pourrait soumettre la plus-value aux règles qui découlent du statut qui était le sien l'année précédente et, si nécessaire, régulariser le montant dû lors de l'imposition des revenus de l'année de cession. Cette régularisation pourrait alors s'effectuer sans pénalités ni intérêts de retard. ■

*RM Grand, déb. AN du 31 août 2010; JO p. 9491.*



# Donations: quels avantages ?

*Les donations de son vivant bénéficient de différents abattements en fonction du lien de parenté entre le donateur et le donataire, ou selon les modalités ou le contexte de l'opération. Quels sont ces abattements ?*

## OBLIGATIONS DÉCLARATIVES

Si la donation n'est pas faite devant un notaire, le bénéficiaire doit déposer en double exemplaire au « service de l'enregistrement » de son domicile, dans le mois qui suit la donation :

- soit le formulaire n° 2735 (dons manuels ou dons mixtes) ;
- soit le formulaire n° 2731 (dons de sommes d'argent).

**C**ombien pourrais-je donner à mes enfants ou à mes petits-enfants sans payer de droits de donation ? C'est une question qui revient souvent dans des discussions familiales.

Les donations ne sont pas exonérées de droits fiscaux. Cependant, elles peuvent bénéficier d'abattements sur le calcul de ces droits jusqu'à, dans certains cas, aboutir à une non-imposition.

Par exemple, pour une donation faite en faveur d'un enfant en 2010, l'abattement est de 156 974 € par parent et par enfant. Autrement dit, lorsqu'un couple de parents décide de donner un bien à l'un de ses enfants, si la valeur de ce bien ne dépasse pas 313 948 € (2 x 156 974 € pour deux parents), il n'y aura pas de droits de donation à payer.

Si cette valeur est dépassée, le

## ESSENTIEL

À la différence d'une succession, on parle de donation lorsque qu'un bien est attribué du vivant du donateur. L'attribution d'un bien après un décès suit les règles des successions et non pas des donations.

bénéficiaire, c'est-à-dire l'enfant, devra payer des droits de donation en fonction d'un barème calculé par tranche.

Le montant de l'abattement applicable dépend du lien de parenté qui unit le donateur au donataire. Pour 2010, son montant est de :

- 31 395 € si c'est un petit-enfant ;
- 79 533 € s'il s'agit du conjoint ou si le donateur et le donataire sont liés par un Pacs ;
- 15 697 € si le donataire est un frère ou une sœur ;
- 7 849 € si le donataire est un neveu ou une nièce ;
- 5 232 € si le donataire est un arrière petit-enfant.

Ces abattements sont valables pour une période de 6 ans. Il est donc possible tous les 6 ans, de faire une nouvelle donation et de bénéficier à nouveau de l'abattement.

On peut imaginer par exemple que des parents fassent en 2010 une donation à leurs enfants d'un

bien immobilier. Le donataire peut alors bénéficier d'un abattement de 156 974 € par parent pour cette opération.

Mais ce n'est pas tout. Si ces mêmes parents décident de donner en plus une somme d'argent à leurs enfants, il est possible de bénéficier d'un autre abattement de 31 395 € (62 790 € pour un couple), en plus des 156 974 €. Cet abattement de 31 395 € s'applique particulièrement aux donations réalisées sous forme d'argent (chèque ou espèces) à chacun des enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants et à défaut de descendance, à chacun des neveux et nièces, petits-neveux et petites-nièces, si les conditions suivantes sont remplies :

- le donateur doit être âgé de moins de 65 ans au jour de la donation si le don est consenti à un enfant, neveu ou nièce, et de moins de 80 ans si le don est consenti à un petit-enfant, arrière-petit-enfant, petit-neveu ou petite-nièce ;

- le bénéficiaire doit être âgé d'au moins 18 ans au jour de la donation. Quel que soit le nombre de dons versés par une même personne à un même bénéficiaire, la somme est limitée à 31 395 €.

Il existe une autre possibilité de faire une donation de sommes d'argent avec un abattement de 31 395 € sans condition d'âge : si le bénéficiaire décide d'investir cette somme dans une entreprise dans laquelle il va exercer son activité professionnelle.

Mais attention, sauf reconduction, ce dispositif n'est applicable que jusqu'au 31 décembre 2010.

Il concerne les parents qui souhaitent aider un enfant ou un petit-enfant dans la souscription au capital d'une PME ou l'acquisition de matériel ou d'immeubles affectés à l'exploitation d'une entreprise.

Si la valeur de la donation dépasse le montant des différents abattements applicables, le donataire devra s'acquitter de droits de donation.

“ 156 974 € ”

Le montant des droits de donation est calculé selon un barème qui tient compte du lien de parenté existant entre le donateur et le donataire (voir par exemple le barème présenté ci-contre entre parents et enfants), après application de différentes réductions applicables quel que soit le lien de parenté qui existe entre le donateur et le bénéficiaire de la donation, dans les cas suivants :

- pour les donations d'usufruit ou en pleine propriété, la réduction est de : 50 % quand le donateur a moins de 70 ans au jour de l'opération, 30 % quand il a 70 ans révolus mais moins de 80 ans.

- pour les donations en nue-propriété, la réduction est de : 35 % quand le donateur a moins de 70 ans, 10 % quand il a 70 ans révolus mais moins de 80 ans. ■

## BARÈME DES DROITS DE DONATION EN LIGNE DIRECTE

Ce barème est applicable par exemple pour une donation faite entre des parents et leurs enfants ou petits-enfants

Barème	
Montant taxable après abattement	Taux
Moins de 7 953 €	5 %
Entre 7 953 € et 11 930 €	10 %
Entre 11 930 € et 15 697 €	15 %
Entre 15 697 € et 544 173 €	20 %
Entre 544 173 € et 889 514 €	30 %
Entre 889 514 € et 1 779 029 €	35 %
Supérieure à 1 779 029 €	40 %





# Le pacte d'actionnaires

*Création de la pratique, le pacte d'actionnaires est un instrument contractuel qui permet d'organiser les relations entre les actionnaires d'une société anonyme le plus souvent en marge des statuts.*

## DIVERSITÉ DES PACTES D'ACTIONNAIRES

Si les pactes d'actionnaires ont ceci de commun qu'ils visent à organiser les relations entre les actionnaires au mieux de leurs intérêts et objectifs, ils sont très divers au gré du contexte de chaque société à laquelle ils s'appliquent. Leur souplesse contribue de fait à la variété de leurs dispositions contrairement aux statuts, encadrés par la loi.

Issu de la pratique, le pacte d'actionnaires est un instrument contractuel qui a pour objet de contourner ou d'assouplir les règles impératives du droit des sociétés régissant les rapports entre les actionnaires. Il vient en complément des statuts, soit en y étant intégré (pacte statutaire), soit en étant rédigé en marge des statuts (pacte extrastatutaire). Dans ce dernier cas, le plus fréquent, il présente l'avantage de la confidentialité. Avant d'étudier les clauses les plus usuelles du pacte d'actionnaires, rappelons-en les principales caractéristiques juridiques.

## CARACTÉRISTIQUES JURIDIQUES DU PACTE D'ACTIONNAIRES

### Un contrat

Qu'il porte sur des sociétés fer-

### ESSENTIEL

Les sociétés anonymes étant régies par des règles en général impératives, les actionnaires recourent parfois au pacte d'actionnaires afin de les adapter au contexte de leur société. Il porte souvent sur les modalités de contrôle de la gestion de la société et sur la composition du capital.

mées, de type familial ou de grandes firmes, le pacte d'actionnaires constitue un moyen souple de compléter les statuts quant à l'organisation des relations entre l'ensemble des actionnaires ou seulement une partie d'entre eux. Qu'il soit partie prenante des statuts ou indépendant, le pacte d'actionnaires est un contrat et en respecte donc les règles.

### Confidentialité

Lorsque le pacte ne concerne qu'une partie des actionnaires, il ne peut pas être inséré dans les statuts qui s'appliquent par nature à tous les actionnaires. Dans cette hypothèse, le pacte est établi à part et peut, de cette manière, rester secret. L'un des avantages du pacte extrastatutaire réside ainsi notamment dans la possibilité d'en conserver

la confidentialité, à l'inverse des statuts qui doivent être publiés au greffe du tribunal de commerce et sont donc portés à la connaissance de tous.

### Souplesse

Un autre des avantages du pacte tient à sa souplesse : il est plus facile et rapide de modifier un pacte que des statuts. Comme tout contrat, le pacte est en effet modifié par voie d'avenant avec

“ *Instrument contractuel* ”

pour corollaire, il est vrai, la nécessité d'être signé par toutes les parties au pacte, tandis que la modification des statuts s'opère par décision à la majorité des actionnaires. Souplesse également eu égard à la loi que le pacte tend, si ce n'est à contourner, du moins à adapter aux objectifs des parties.

### Effet relatif

Contrepartie du caractère contractuel du pacte, celui-ci ne vaut qu'entre ses signataires, en vertu de l'effet relatif des contrats. Il n'est pas opposable aux tiers, sauf à ces derniers de faire valoir que le pacte leur a porté préjudice.

Lorsqu'un nouvel actionnaire entre au capital social de la société, il n'est donc pas lié de

manière automatique par le pacte que l'ex-proprétaire des actions a pu signer. Il est néanmoins possible de prévoir dans le pacte une clause de porte-fort en vertu de laquelle chacun des signataires prend l'engagement de faire en sorte que la personne à qui il vendra ses actions adhérera préalablement au pacte.

### Sanction du non-respect du pacte

S'agissant d'un contrat, la violation du pacte d'actionnaires se résout en dommages-intérêts.

Une clause pénale peut être insérée au pacte afin de renforcer le respect de ses dispositions : une telle clause prévoit par avance une sanction pécuniaire (sorte de dommages-intérêts contractuels) en cas de non-respect par l'une des parties de ses obligations. Il faut cependant garder à l'esprit que ce type de clause peut être revue à la baisse par les tribunaux s'ils la jugent excessive.

### Limites

Si les pactes d'actionnaires peuvent être rédigés d'une manière plus souple que les statuts, il n'en reste pas moins qu'ils doivent respecter certaines conditions de validité.

Ils doivent ainsi être en accord avec l'ordre public du droit des sociétés. Ce dernier vise à protéger les tiers, mais aussi les associés en leur permettant de bénéficier d'une information suffisante et en leur garantissant un minimum de droits.

### PACTES STATUTAIRES

Si la majorité des pactes d'actionnaires sont extrastatutaires, il arrive que certains soient intégrés dans les statuts. Cela suppose que leurs clauses concernent tous les actionnaires. Cette solution présente l'avantage de donner plus de force au pacte.



## PACTES D'ACTIONNAIRES ET SOCIÉTÉS COTÉES

Par exception au principe de confidentialité des pactes extrastatutaires, ceux qui concernent des sociétés cotées doivent être révélés au public. Sont essentiellement visées les clauses préférentielles de cession ou acquisition d'actions. Cette exception est dictée par le souci de transparence propre à susciter la confiance du public sur laquelle repose le marché boursier.

Il est illustré par des principes tels que l'égalité entre associés, la libre révocabilité des dirigeants, le respect des droits individuels des associés...

Les pactes d'actionnaires ne doivent pas non plus entrer en contradiction avec la réglementation boursière, ni celle des concentrations et ententes.

Enfin, les statuts constituent eux-mêmes une limite aux pactes : en cas de discordance entre les deux, ce sont les statuts qui prévalent, avec pour effet l'inefficacité de la disposition du pacte qui leur est contraire.

### La SAS : une forme de pacte

Dans la mesure où les statuts de SAS peuvent contenir la plupart des clauses habituellement présentes dans les pactes, on peut considérer que cette forme de société est à même de remplacer avantageusement la formule classique du pacte adossé aux statuts.

Il faut cependant signaler que si l'intégration dans les statuts des clauses usuelles des pactes présente l'avantage de les renforcer (opposabilité aux tiers et à tous les actionnaires présents et à venir), la publicité opérée par le dépôt des statuts au greffe se concilie mal avec le souci de confidentialité. Il arrive ainsi que même une SAS soit assortie d'un pacte entre tout ou partie de ses associés.

Ces règles rappelées, décrivons ci-après les principales clauses employées dans un pacte d'ac-

tionnaires, lesquelles peuvent être scindées en deux groupes : celles qui régissent la participation au capital et celles qui organisent l'exercice du droit de vote.

## LES PRINCIPALES CLAUSES

### Clauses portant sur le capital

#### La clause d'agrément

La clause d'agrément vise à préserver les associés de l'entrée d'un tiers dans la société. En vertu de cette clause, l'associé qui envisage de céder ses actions (ou parts sociales) doit faire préalablement agréer son projet par

“  
Confidentialité  
”

la société. Strictement encadrée par la loi car contraire au principe de libre négociabilité des droits sociaux, la clause d'agrément extrastatutaire doit se limiter à reproduire le régime légal applicable en la matière.

#### La clause de préemption

Très répandue, la clause de préemption permet à son bénéficiaire de se porter acquéreur, par priorité sur tout autre candidat, des actions (ou parts sociales) dont un associé souhaiterait se dessaisir. Elle est ainsi un moyen pour lui d'accroître sa participa-

tion dans le capital de la société. Afin de ne pas contrevenir au principe susvisé de libre négociabilité des titres sociaux, la clause doit respecter trois conditions : le prix de préemption doit être juste, l'exercice de la préemption doit être limité dans le temps, le cédant doit avoir la faculté de vendre ses titres à un tiers en cas de non-exercice de la préemption.

#### **La clause d'inaliénabilité**

Destinée à stabiliser un équilibre donné entre les actionnaires de la société, elle consiste en l'engagement d'un actionnaire de ne pas céder ses actions durant une période déterminée. Dans la mesure où cette clause vient limiter le droit de propriété, elle n'est valable que si elle est limitée dans le temps et justifiée par un intérêt sérieux et légitime.

#### **La clause de sortie conjointe ou prioritaire**

Lorsqu'un associé souhaite céder sa participation dans la société, la clause de sortie conjointe permet à un ou plusieurs de ses coassociés de céder également leurs titres à l'acquéreur des droits sociaux du premier, et ce aux mêmes conditions de prix.

#### **La clause de non-dilution**

Elle consiste en l'engagement de l'actionnaire majoritaire de ne pas supprimer le droit préférentiel de souscription lors d'une augmentation de capital, ce qui permet aux actionnaires minoritaires bénéficiaires de la clause de maintenir s'ils le désirent leur quote-part dans le capital.

#### **Clauses portant sur l'exercice du droit de vote**

Elles sont valables à condition d'être temporaires, de ne pas porter atteinte à l'intérêt social et de ne pas être contraires à l'ordre public.

#### **Nomination des administrateurs**

Le pacte peut prévoir qu'un certain nombre de postes d'administrateurs seront réservés à certains actionnaires ou groupes d'actionnaires : les signataires du pacte prennent l'engagement de voter en ce sens, à condition toutefois d'avoir le choix entre plusieurs candidats, cela afin de respecter le principe de révocabilité à tout moment des administrateurs.

#### **Distribution des bénéfices**

Le pacte peut comporter l'engagement de l'actionnaire majoritaire de procéder à des distributions de dividendes dès qu'il existe un bénéfice distribuable, afin de garantir aux actionnaires minoritaires un rendement minimum.

La liste de ces clauses n'est bien entendu pas exhaustive et enrichie au gré du contexte particulier de chaque société : on pourrait ainsi également citer les clauses renforçant le droit à l'information des actionnaires, ou prévoyant un droit de vote double, ou encore celles qui soumettent certaines décisions à l'autorisation d'autres organes que ceux habilités par la loi et les statuts... ■

### **UNE LIMITE : LES PACTES LÉONINS**

Parce que la société repose sur l'espoir des associés d'en partager les bénéfices avec le risque d'en supporter les pertes, l'article 1844-1 du Code civil prohibe les clauses léonines attribuant à un associé la totalité des profits, ou l'exonérant de l'intégralité des pertes, ou excluant un associé totalement des profits, ou lui faisant supporter la totalité des pertes.



## AGENDA FISCAL

### ➤ Avant le 31 décembre

#### Ne pas oublier

- Les assujettis à la Contribution Foncière des Entreprises (CFE) doivent déclarer au centre des impôts de la commune dont dépend l'établissement :
  - les créations d'établissements ou d'entreprises (le cas échéant en joignant une demande d'exonération);
  - les transferts d'activité en 2010 doivent être déclarés sur papier libre dans la commune de départ. **1447-C**
- Les déclarants qui auraient constaté une omission ou une inexactitude dans la déclaration de janvier 2010, des commissions, des honoraires... versés en 2009, doivent produire une déclaration rectificative sous peine de réintégration des sommes en cause. **DADS2**
- Les contribuables qui contestent l'exigibilité d'une imposition doivent adresser au centre des impôts une réclamation, en ce qui concerne les impôts locaux mis en recouvrement en 2010, et les autres impôts, droits et taxes payés ou recouvrés en 2009.

### ➤ Le 15 de chaque mois

#### Payer au percepteur

- Païement des impôts** **borderneau avis**  
Les impositions mises en recouvrement au cours du deuxième mois précédent sous peine d'une majoration de 10 %.

## AGENDA SOCIAL

### ➤ Le 10 décembre au plus tard

- Plan de formation** : communication au comité d'entreprise du plan de formation 2011. Fixation de la date de la deuxième réunion.

### ➤ Le 25 décembre

Jour férié ordinaire (ne peut donner lieu à récupération).

### ➤ Le 31 décembre

- Entreprises de 10 salariés et plus** :
  - Formation professionnelle continue : pour être imputables sur la participation de l'année 2010, les conventions annuelles ou les conventions simplifiées que les employeurs peuvent passer avec les organismes de formation doivent être conclues au plus tard le 31 décembre 2010.
  - Participation des employeurs à l'effort de construction : réalisation effective de l'investissement de 0,45 % des salaires payés au cours de l'année 2009.
- Entreprises de 50 salariés et plus** : adoption du plan de formation.

### ➤ Le 1<sup>er</sup> janvier

- Entreprises de 10 salariés et plus** : Jour férié ordinaire. Ne peut être récupéré. Pas de majoration de salaire en cas de travail sauf convention ou accord collectif contraire.

## TVA INTRACOMMUNAUTAIRE

Taux de change susceptibles d'être utilisés pour les opérations réalisées en Décembre 2010 (TVA : déclaration des opérations taxables + déclaration d'échanges de biens destinées aux services douaniers).

Attention ! Une clause de « sauvegarde » peut modifier les taux applicables en cours de période, en cas de variation importante. Les opérations réalisées au cours d'un mois sont à déclarer dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.

### CONTREVALEUR EN EUROS

Opérations réalisées en	Novembre	Décembre	Opérations réalisées en	Novembre	Décembre
Danemark (Couronne)	0,1341	0,1341	Pologne	0,2526	0,2523
Grande-Bretagne (Livre sterling)	1,1338	1,1779	Roumanie	0,2322	0,2327
Suède (Couronne)	0,1074	0,1064	Tchéquie	0,04081	0,04066
Bulgarie	0,5113	0,5113	Canada (Dollar Canadien)	0,7013	0,7258
Estonie	0,06391	0,06391	États-Unis (U.S. Dollar)	0,7214	0,7418
Hongrie	0,003629	0,003596	Suisse (Franc Suisse)	0,7488	0,7448
Lituanie	0,2896	0,2896	Chine (Yuan)	0,1085	0,1117
Lettonie	1,4094	1,4094	Japon (Yen)	0,008882	0,008889
			Inde (Roupie)	0,01626	0,01635

- (Taux de conversion qu'il est possible d'utiliser pour le mois concerné, pour les acquisitions intracommunautaires et les déclarations d'échange de biens, lorsque la base de taxation de la transaction est exprimée dans une monnaie autre que l'€).

## 1 - PLAFOND DES COTISATIONS SOCIALES

Année 2010	Plafond annuel	Trimestre	Mois (PMSS)	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
<b>Montant en euros</b>	34 620	8 655	2 885	1 443	666	159	22

## 2 - SMIC et Minimum Garanti

SMIC et MG en vigueur	MG	SMIC horaire	SMIC basé/151h67	RSA variable en fonction des revenus et du foyer 1 personne sans activité au 1 <sup>er</sup> janvier 2010  <b>460,09 €</b> www.rsa.gouv.fr
du 1 <sup>er</sup> juillet 2009 31 décembre 2009	3,31 €	8,82 €	1 337,70 €	
<b>du 1<sup>er</sup> janvier 2010 31 décembre 2010</b>	<b>3,31 €</b>	<b>8,86 €</b>	<b>1 343,77 €</b>	

## 3 - REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS SOUS FORME D'ALLOCATIONS FORFAITAIRES

2010	Frais de repas (en euros/repas)	Logement et petit déjeuner (en euros/jour)	
Déplacement professionnel	16,80 €	-	
Primes de panier	5,70 €	-	
Primes de chantier	8,20 €	-	
<b>Indemnité de grand déplacement</b>		<b>Paris + 92, 93, 94</b>	<b>Autres départements (sauf DOM, TOM)</b>
3 premiers mois	16,80 €	60,30 €	44,70 €
de 3 mois à 2 ans	14,30 €	51,30 €	38,10 €
de 2 à 6 ans	11,70 €	42,20 €	31,30 €

## 4 - ÉVALUATION FORFAITAIRE DES AVANTAGES EN NATURE POUR 2010

REPAS	4,35 €/repas (sauf hôtels-café-restaurants : 3,31 €/repas depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2008)							
LOGEMENT	Montant de l'avantage en nature mensuel (eau, gaz, EDF, chauffage, garage compris)							
Année 2010	R < 0,5 P	0,5 P ≤ R < 0,6 P	0,6 P ≤ R < 0,7 P	0,7 P ≤ R < 0,9 P	0,9 P ≤ R < 1,1 P	1,1 P ≤ R < 1,3 P	1,3 P ≤ R < 1,5 P	R ≥ 1,5 P
<b>Studio</b>	62,60 €	73,10 €	83,50 €	93,90 €	114,90 €	135,70 €	156,60 €	177,40 €
<b>Autre logement par pièce principale</b>	33,40 €	47,00 €	62,60 €	78,20 €	99,10 €	120,00 €	146,00 €	167,00 €

## 5 - FRAIS DE VOITURE barème fiscal 2009 publié en mars 2010

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km annuels	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km annuels	Au delà de 20 001 km annuels	Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km annuels	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km annuels	Au delà de 20 001 km annuels	Exemple de calcul
4 CV	d x 0,466 €	(d x 0,262 €) + 1 020 €	d x 0,313 €	9 CV	d x 0,607 €	(d x 0,352 €) + 1 278 €	d x 0,416 €	<b>Exemple de calcul</b> Pour un véhicule de 6 CV Pour 4 000 km : 4 000 x 0,536 = 2 144 € Pour un véhicule de 5 CV Pour 6 000 km : 6 000 x 0,287 + 1 123 = 2 845 € Pour un véhicule de 7 CV Pour 22 000 km : 22 000 x 0,379 = 8 338 €
5 CV	d x 0,512 €	(d x 0,287 €) + 1 123 €	d x 0,343 €	10 CV	d x 0,639 €	(d x 0,374 €) + 1 323 €	d x 0,440 €	
6 CV	d x 0,536 €	(d x 0,301 €) + 1 178 €	d x 0,360 €	11 CV	d x 0,651 €	(d x 0,392 €) + 1 298 €	d x 0,457 €	
7 CV	d x 0,561 €	(d x 0,318 €) + 1 218 €	d x 0,379 €	12 CV	d x 0,685 €	(d x 0,408 €) + 1 383 €	d x 0,477 €	
8 CV	d x 0,592 €	(d x 0,337 €) + 1 278 €	d x 0,401 €	13 CV et +	d x 0,697 €	(d x 0,424 €) + 1 363 €	d x 0,492 €	

d : distance parcourue

## 7 - TAUX D'INTÉRÊT DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible
31 décembre 2009	4,81 %	30 avril 2010	4,26 %	31 août 2010	3,96 %
31 janvier 2010	4,66 %	31 mai 2010	4,19 %	30 septembre 2010	3,93 %
28 février 2010	4,52 %	30 juin 2010	4,06 %	31 octobre 2010	3,90 %
31 mars 2010	4,33 %	31 juillet 2010	4,01 %	30 novembre 2010	3,87 %

## 8 - TAUX D'INTÉRÊT LÉGAL

2005	2006	2007	2008	2009	2010
2,05 %	2,11 %	2,95 %	3,99 %	3,79 %	0,65 %

## 9 - INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION (France - Ensemble des ménages avec tabac)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
2010	119,69	120,36	120,94	121,26	121,39	121,38	121,04	121,32	121,23	121,39		
2009	118,39	118,84	119,06	119,25	119,43	119,58	119,05	119,66	119,37	119,48	119,64	119,96
2008	117,56	117,81	118,70	119,10	119,73	120,17	119,92	119,88	119,80	119,73	119,17	118,88

Base 100 en 1998.

## 10 - INDICES DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

	1 <sup>er</sup> trimestre		2 <sup>e</sup> trimestre		3 <sup>e</sup> trimestre		4 <sup>e</sup> trimestre	
	Indices	Variation (sur 1 an)	Indices	Variation (sur 1 an)	Indices	Variation (sur 1 an)	Indices	Variation (sur 1 an)
2010	117,81	+0,09 %	118,26	+0,57 %	118,70	+1,10 %		
2009	117,70	+2,24 %	117,59	+1,31 %	117,41	+0,32 %	117,47	-0,06 %
2008	115,12	+1,81 %	116,07	+2,38 %	117,03	+2,95 %	117,54	+2,83 %
2007	113,07	+1,44 %	113,37	+1,24 %	113,68	+1,11 %	114,30	+1,36 %
2006	111,47	+1,67 %	111,98	+1,73 %	112,43	+1,68 %	112,77	+1,59 %
2005	109,64	+1,71 %	110,08	+1,66 %	110,57	+1,70 %	111,01	+1,66 %

## 11 - COURS DES PRINCIPALES DEVISES au 30 novembre 2010

Euros contre devises			
Canada - Dollar Canadien	1,3306	Grande-Bretagne - Livre Sterling	0,8377
Danemark - Cour. Danoise	7,4529	Hong-Kong - Dollar de HK	10,0979
États-Unis - Dollar	1,2998	Japon - Yen	109,00
		Norvège - Cour. Norvégienne	8,0910
		Pologne - Zloty	4,0692
		Suisse - Franc Suisse	1,2990

## 12 - INDICES DU COÛT DE LA CONSTRUCTION (Loyers commerciaux) - Base 100, 4<sup>e</sup> trimestre 1953

1 <sup>er</sup> trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans	2 <sup>e</sup> trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2010	1508	+0,33 %	+8,88 %	+23,10 %	+34,04 %	2010	1517	+1,27 %	+5,71 %	+19,73 %	+33,19 %
2009	1503	+0,40 %	+10,35 %	+27,05 %	+38,78 %	2009	1498	-4,10 %	+9,66 %	+24,63 %	+37,56 %
2008	1497	+8,09 %	+17,87 %	+29,16 %	+39,78 %	2008	1562	+8,85 %	+22,40 %	+34,30 %	+45,40 %
3 <sup>e</sup> trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans	4 <sup>e</sup> trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2009	1502	-5,77 %	+8,76 %	+24,85 %	+37,42 %	2009	1507	-1,05 %	+7,18 %	+24,13 %	+33,72 %
2008	1594	+10,46 %	+24,73 %	+36,24 %	+47,59 %	2008	1523	+3,32 %	+14,33 %	+29,94 %	+43,00 %
2007	1443	+4,49 %	+13,44 %	+26,03 %	+36,52 %	2007	1474	+4,84 %	+16,15 %	+30,79 %	+37,24 %