

eurex www.eurexfrance.com press

N° 73 / JUIN 2010



DE VOTRE AUDACE,
FAITES UN CAPITAL



Social 4 - 6

- Accident du travail, inaptitude
- Heures complémentaires non récupérables

Fiscal 7 - 8

- TéléTVA et TDFC
- Plus-values familiales

Juridique 9-13

- Brèves
- De l'entreprise individuelle à la société



ANTICIPER LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA NOUVELLE CET



La taxe professionnelle et la cotisation minimale de taxe professionnelle sont supprimées pour les impositions établies à compter de 2010. Elles sont remplacées par la **contribution économique territoriale (CET)** qui est composée de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la

cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Les nouvelles règles d'imposition et les obligations déclaratives vont s'avérer relativement complexes et risquent de générer des travaux beaucoup plus importants que ceux relatifs à la taxe professionnelle.

Il en sera ainsi particulièrement pour :

- le calcul et la limitation de la valeur ajoutée taxable (attention aux bonnes imputations comptables des produits et des charges),
- la demande de dégrèvement selon un barème à taux progressif,
- le dispositif « anti abus »,
- le plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée dans la mesure où la CFE plus la CVAE seront plafonnées à 3 % de la valeur ajoutée,
- le dispositif de lissage sur 4 ans des hausses d'impôt.

Les modalités de déclaration et de paiement seront définies par instructions administratives (à paraître) et l'on peut craindre que les mesures de simplification administratives dont on nous parle tout le temps ne seront pas encore au programme de cette nouvelle taxe.

Gageons que, dans quelque temps, nous regretterions feu la taxe professionnelle !

Janin AUDAS,
Président d'EUREX ASSOCIÉS
Rédacteur en chef

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 ACTUALITÉS

Cahier spécial RH
Formation : les Français
plus passifs que
les autres Européens



LES FEMMES FRANÇAISES SONT MÈRES DE PLUS EN PLUS TARD

La progression de l'emploi féminin et l'allongement de la durée des études entraînent un recul de l'âge de la maternité.

D'après une étude de l'INED publiée en mars 2010, l'âge moyen des femmes ayant accouché était de 26,5 ans en 1977 (premier enfant à 24 ans). En 2009, l'âge moyen de la maternité était de 30 ans (premier enfant à 28 ans).

« Populations et Sociétés », INED « France 2009 : l'âge moyen à la maternité atteint 30 ans ».

C'est sans doute un paradoxe français qui n'est guère flatteur. Alors que l'Hexagone peut se targuer d'avoir mis en place l'un des plus importants arsenaux législatifs d'Europe pour former les salariés (congé individuel de formation, droit individuel à la formation...), la France ne brille pas en la matière par rapport à ses voisins européens. Et que s'ils disposent de plus de cartes en main, les salariés français restent passifs, si l'on en croit l'étude que vient de publier un groupe de formation professionnelle.

Réalisée en mars dans quatre pays européens (France, Royaume-Uni, Espagne et Allemagne), cette enquête mais en évidence un certain nombre de lacunes françaises.

« Les Français sont ceux qui prennent le moins en main leur propre formation. Près du quart des Français non formés (22 %) considèrent qu'ils ne font tout simplement pas partie du plan de formation, alors que seul 6 % des Allemands invoquent cette raison », résume Mathilde Bourdat, l'un des auteurs de cette étude. Une forme de passivité plus accentuée que chez leurs voisins, qui conduit les salariés français à ne pas s'impliquer dans leur formation ou tout de moins à ne pas sacrifier une partie de leur temps non-professionnel dans ce but. Alors que 76 % des Européens interrogés se déclarent prêts à se former hors du temps de travail, seulement 64 % des Français sont de cet avis. De même, si près d'un

Européen sur deux (53 %) serait prêt à financer lui-même sa formation, on ne compte qu'un Français sur trois dans cet état d'esprit.

Souvent passifs, les salariés français semblent également moins ouverts que les autres aux techniques nouvelles de formations et continuent de privilégier la formation en salle commune. « Alors que les Espagnols et les Anglais pratiquent tout autant que nous la formation en salle, ils n'oublient pas de varier les modalités en y agrégeant des modules « e-learning », des classes virtuelles ou des « serious games ». En France, aujourd'hui encore, peu de salariés ont la possibilité d'utiliser l'ensemble du panel de formation pourtant existant », explique Laurent Reich.

Frilosité

La relative frilosité des Français est sans doute liée à la méconnaissance de ces techniques auxquelles les entreprises rechignent encore à faire appel. Difficile en effet de souhaiter recourir à une technique que l'on ne connaît pas.

Enfin, au-delà de la seule situation française, cette enquête bat en brèche une idée reçue : être salarié dans une grande entreprise n'est pas nécessairement un gage pour avoir plus de formation que dans une PME. Les entreprises de taille moyenne qui emploient entre 250 à 1000 salariés forment 86% de leur personnel, contre 71% pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Le chiffre : 40 %

La génération Y, c'est 13 millions de jeunes français, élevés aux médias et au pouvoir d'achat. Les enfants des baby boomers ont grandi et sont désormais adultes aux côtés de leurs enfants. Nés entre 1978 et 1994, ils s'appellent aussi « Enfants du Millénaire » ou « e-génération ». 20 % d'une population active à qui l'avenir appartient. Ils seront 40 % d'ici à 2015, dans 5 ans à peine.

EUREX : L'IMPORTANCE D'INTÉGRER LA PROSPECTIVE RH

Faute d'atteindre la taille critique nécessaire au recrutement d'un spécialiste du développement des ressources humaines, les très petites et petites entreprises se contentent souvent d'une approche purement sociale de leurs collaborateurs.

Pourtant, la vision prévisionnelle des ressources est un élément indispensable à la réflexion stratégique. Même à la tête d'une structure de petite taille, le dirigeant doit se poser les questions suivantes : Quelle sera mon activité demain ? Quelles seront les compétences dont mon entreprise aura besoin ? Et pour disposer de ces compétences, quel plan de formation, quels recrutements, ... mettre en place ?

Le pilotage des ressources humaines est un moyen au service des ambitions de la structure...

Par ailleurs, ce même dirigeant est tenu à des obligations légales parfois mal appréhendées et négligées au profit de l'activité commerciale. Pourtant – même dans les structures de petite taille - l'affichage de nombreux éléments est obligatoire (ex : les textes concernant la lutte contre les discriminations), la mise en place de certains documents l'est également (document unique). Des amendes sont souvent en jeu. La taille de l'entreprise et de son effectif de collaborateurs ne dédouane pas de certaines obligations réglementaires.

EUREX – qui est souvent votre partenaire dans le cadre de l'accompagnement social (élaboration des bulletins de salaires, contrats de travail, solde de tout compte, etc.) – souhaite offrir à ses clients une gamme de produits complète. C'est pourquoi, le groupe renforce ses équipes pour vous offrir également un service de suivi de votre pilotage des Ressources Humaines.



Claude MAURICE, membre du Conseil de Direction d'EUREX et dirigeant d'EUREX Thonon.



Participation formation professionnelle

La loi du 24 novembre 2009, qui a réformé la formation professionnelle, a mis en place un fonds intitulé Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Ce fonds, destiné à financer la formation des demandeurs d'emploi, est alimenté par une contribution prélevée par les différents OPCA, sur les fonds qu'ils reçoivent des entreprises. Le pourcentage prélevé, fixé chaque année par arrêté, s'élève pour 2010 à 13 %. Les entreprises de 10 salariés et plus qui se libèrent de tout ou partie de leur obligation de participation au titre du plan de formation en finançant directement les actions de formation au profit de leurs salariés doivent donc prélever une partie de cette somme pour la reverser directement au FPSPP.



Accident du travail, inaptitude

Un salarié jugé inapte à la suite d'un accident du travail peut percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale durant le temps nécessaire à son employeur pour le reclasser ou le licencier.

SITUATION DU SALARIÉ DURANT L'ÉTUDE DE SON INAPTITUDE

Entre les deux examens médicaux, le salarié doit reprendre son poste de travail, éventuellement aménagé en fonction des indications données par le médecin du travail. Il est payé durant cette période. L'employeur, qui interdit au salarié de retravailler, doit le rémunérer. Ce n'est qu'à l'issue du second examen et si l'avis d'inaptitude est confirmé que le salarié est éloigné de son poste de travail.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, parue fin 2008, l'avait prévu mais il fallait attendre le décret d'application pour que ce dispositif soit enfin effectif. C'est maintenant chose faite : les victimes d'accident du travail qui seront déclarées inaptes à compter du 1^{er} juillet 2010 pourront percevoir des indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) entre la date de reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail et la date de mise en œuvre de la décision de l'employeur de les reclasser dans l'entreprise ou de les licencier. Attention, ce dispositif protecteur du salarié ne vise que les salariés déclarés inaptes du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, mais pas ceux déclarés inaptes à la suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante.

ESSENTIEL

A compter du 1^{er} juillet 2010, les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront percevoir une indemnité égale au montant de l'indemnité perçue durant leur arrêt de travail. Cette indemnité journalière sera versée du premier jour qui suivra la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au jour où ils seront licenciés ou reclassés. Ils devront, pour cela, renvoyer sans délai un formulaire à leur CPAM.

Rappelons que l'avis d'inaptitude, rendu exclusivement par le médecin du travail, ne peut l'être qu'à

“ AT ou MP
uniquement ”

l'issue de deux examens médicaux séparés de 2 semaines (sauf si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité, ou pour celles de tiers). Face à un

tel avis, l'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour reclasser ou licencier le salarié.

Jusqu'à présent, le salarié déclaré inapte ne pouvait reprendre son emploi jugé dangereux pour sa santé et ne percevait donc aucun salaire. N'étant plus en arrêt maladie, il ne pouvait percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Pour remédier à cette situation peu confortable pour la victime, il a été décidé de prévoir, durant cette période, le versement d'une « indemnité temporaire d'inaptitude ». Le montant de cette indemnité journalière sera égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail (ou à la maladie professionnelle) précédant l'avis d'inaptitude. Lorsque la victime travaille pour le compte de plusieurs employeurs, l'indemnité sera versée au titre du poste de travail pour lequel elle a été déclarée inapte. Lorsque le bénéficiaire perçoit une rente liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle qui a conduit à l'inaptitude, le montant mensuel de la rente servie s'imputera sur celui de l'indemnité. L'indemnité sera versée par la CPAM à compter du premier jour qui suivra la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au jour de la date du licenciement ou du reclassement. C'est la victime qui devra adresser, sans délai à sa CPAM, un formulaire de demande remis par le médecin du travail et comportant :

- la mention portée par le médecin du travail, d'un lien suscepti-

ble d'être établi entre l'inaptitude et l'accident du travail ou la maladie professionnelle ;

- une attestation sur l'honneur de l'intéressé de son impossibilité de percevoir, pendant cette période, une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte.

Un volet du formulaire de demande sera également adressé par la victime à l'employeur.

Un arrêté (à paraître à l'heure où nous écrivons ces lignes) définit le modèle de ce formulaire.

Indemnité temporaire d'inaptitude

Dans les huit jours qui suivront le reclassement, accepté par la victime, ou le licenciement, l'employeur retournera un volet du formulaire à la CPAM après y avoir porté mention de la date de sa décision et confirmé l'exactitude des indications portées par le salarié.

En tout état de cause, le versement de l'indemnité s'effectuera dans la limite de la durée maximale laissée à l'employeur pour prendre sa décision, soit un mois. En effet, un mois après le second examen médical constatant l'inaptitude, l'employeur qui n'a ni reclassé, ni licencié le salarié doit reprendre le versement des salaires. ■

Décret n° 2010-244 du 9 mars 2010 ; JO du 11 mars 2010.

RAPPEL : CONSULTATION OBLIGATOIRE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'employeur doit consulter les délégués du personnel sur le reclassement du salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La consultation est obligatoire. A défaut, l'employeur est coupable de délit d'entrave.

Le nouveau dispositif d'indemnisation va permettre d'aborder plus sereinement l'ensemble de cette procédure.





Heures complémentaires non récupérables

Les heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié à temps partiel ne peuvent être compensées par un repos compensateur.

DES HEURES COMPLÉMENTAIRES LIMITEES

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement pour un salarié à temps plein.

Les heures complémentaires sont les heures qu'un salarié à temps partiel peut être amené à effectuer en sus de la durée de travail convenue dans son contrat. Elles sont limitées à 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail contractuelle et rémunérées au taux normal.

Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut repousser cette limite jusqu'au tiers et dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle sont majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas être confondues avec les heures supplémentaires : elles ne suivent en effet pas le même régime juridique.

La loi a prévu que les heures supplémentaires majorées peuvent être compensées par un repos compensateur d'égale durée. Ainsi, un salarié à temps plein ayant effectué 37 heures sur une semaine, soit 2 heures supplé-

ESSENTIEL

Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires, effectuées par un salarié à temps partiel, par l'octroi d'un repos. En prenant cette décision, la Cour de cassation rejoint une position déjà prise par l'Administration en décembre 2000.

mentaires, peut, soit être rémunéré de ces 2 heures avec une majoration de 25 % (ou un autre taux de majoration prévu par accord collectif), soit bénéficier d'un repos compensateur majoré, c'est-à-dire de 2 h 30 de repos pour 2 heures supplémentaires majorées à 25 %.

Cette possibilité n'a pas été prévue par la loi pour les heures complémentaires. Ainsi, un salarié à temps partiel ayant un contrat de 20 heures hebdomadaires pourra valablement faire 22 heures de travail sur une semaine. Ces heures ne pourront en aucun cas être compensées par un repos. Elles devront être rémunérées (au taux normal car comprises dans la limite de 10 %). ■

Cass. Soc. du 17 février 2010.



TéléTVA et TDFC

La loi de finances rectificative pour 2009 a abaissé de 760 000 € à 500 000 € le seuil de l'obligation de télédéclarer la liasse fiscale et de télérégler la TVA à compter du 1^{er} octobre 2010.

ESSENTIEL

Les téléprocédures fiscales permettent de télédéclarer et télépayer la TVA, de télétransmettre la déclaration de résultats, de payer en ligne les principaux impôts et de consulter le compte fiscal de l'entreprise.

LES OBLIGATIONS ACTUELLES

Les obligations varient en fonction du chiffre d'affaires :

- si le C.A. dépasse 760 000 € HT :

l'entreprise doit déclarer et payer la TVA avec TéléTVA ;

- si le C.A. dépasse 15 000 000 € HT :

l'entreprise doit aussi transmettre la déclaration de résultats avec TDFC (transmission des données fiscales et comptables).

La DGI propose aux entreprises le choix entre deux modes de transmission :

- soit par l'intermédiaire d'un prestataire (comptable, partenaire EDI...) qui transmet à l'administration fiscale les données de TVA pour le compte de l'entreprise déclarante. Il s'agit du mode dit EDI (Échange de Données Informatisé). Ce mode EDI offre aussi la possibilité de transmettre la déclaration de résultats de l'entreprise par voie dématérialisée.
- soit par voie de saisie directe en ligne des déclarations et, le cas échéant, des paiements correspondants. Il s'agit du mode dit EFI (Échange de Formulaire Informatisé). L'échange de données est sécurisé au moyen d'un certificat électronique. Avec ce certificat électronique, l'entreprise peut aussi payer en ligne les principaux impôts et consulter son compte fiscal.

L'article 29 de la loi de finances rectificative pour 2009 a abaissé le seuil de l'obligation de télédéclarer et de télérégler la TVA en deux phases successives et, dans le même calendrier, a créé un seuil pour l'obligation de télérégler l'impôt sur les sociétés et la taxe sur les salaires :

- **A compter du 1^{er} octobre 2010**, le seuil actuel de l'obligation en matière de TVA, fixé à 760 000 €, sera abaissé à 500 000 € hors taxes.

En matière d'impôt sur les sociétés et de taxe sur les salaires, le télérèglement est rendu obligatoire pour les entreprises dont le chiffre d'affaires réalisé au titre de l'exercice précédent dépasse ce seuil.

- **A compter du 1^{er} octobre 2011**, le seuil de l'obligation en matière de TVA, d'IS et de TS sera abaissé à 230 000 € HT. ■

www.impots.gouv.fr



Plus-values familiales

Les cessions de titres de sociétés à l'IS sont exonérées d'impôt sur les plus-values lorsqu'elles sont réalisées au sein du cercle familial.

SITUATION DES FRÈRES ET SŒURS

La loi de finances pour 2010 du 30 décembre 2009 a élargi le champ d'application de ce dispositif, en incluant également parmi les membres du groupe familial du cédant :

- ses frères et sœurs ;
- les frères et sœurs de son conjoint.

Les plus-values réalisées par les particuliers lors de la cession de titres de sociétés françaises soumises à l'impôt sur les sociétés sont exonérées d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- les titres vendus doivent avoir été détenus par le vendeur qui, seul ou avec sa famille, a été propriétaire d'au moins 25 % du capital de la société concernée à un moment quelconque au cours des cinq années précédant la cession ;
 - la cession doit avoir été réalisée au profit d'un des membres du groupe familial du vendeur ;
 - l'acheteur ne doit pas revendre à un tiers au groupe familial du cédant tout ou partie des droits sociaux dans le délai de cinq ans suivant la date de la cession bénéficiant de l'exonération.
- Pour l'application de cette exonération, sont considérés comme appartenant au groupe familial du cédant :

ESSENTIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2009, la cession de droits sociaux par le cédant à ses frères et sœurs ou aux frères et sœurs de son conjoint peut bénéficier de l'exonération d'impôt sur les plus-values, sous réserve que l'acheteur ne revende pas tout ou partie de ses titres à un tiers au groupe familial du cédant dans les cinq ans.

- son conjoint, ou son partenaire lié par un PACS ;
- les ascendants et descendants du vendeur ou de son conjoint ;
- le conjoint d'un ascendant ou d'un descendant soumis à une imposition commune.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les titres détenus par les frères et sœurs du vendeur, ou de son conjoint, sont à prendre en compte pour la détermination du pourcentage minimal de 25 % des droits dans le capital de la société concernée (voir encadré ci-contre).

En revanche, les titres appartenant en propre aux conjoints des frères et sœurs, du cédant ou de son conjoint, ne sont pas retenus pour l'appréciation de ce pourcentage. ■

*Instr. adm. du 16 mars 2010 ;
BOI n° 5 C-4-10.*

Dissolution de société et associé unique

L'ex-salarié d'une société avait obtenu en justice le droit à une indemnité de licenciement. Entre-temps, la société avait été dissoute avec transmission universelle de son patrimoine au profit de son associée unique, personne morale. Le salarié avait alors recherché l'exécution du jugement auprès de cette dernière. Pour se dégager, celle-ci faisait valoir que la créance du salarié n'étant née qu'au jour du jugement et donc après la dissolution de la société, elle n'en avait pas hérité la charge. La Cour de cassation a considéré au contraire que le fait générateur de cette créance était bien antérieur à la dissolution et qu'elle avait par conséquent été transmise à l'associée unique.

Cass. Com. du 2 février 2010 n° 09-11.938 (n° 123 F-PB); Sté Moulin TP c/ Cabaud.

Imprévisible et irrésistible

Caractères de la force majeure

Suite au retard de paiement du loyer dû par le locataire de locaux commerciaux, le bailleur avait délivré à ce dernier un commandement de quitter les lieux.

La Cour de cassation l'a déclaré nul. En effet, ce retard était dû à un incident technique dans le système informatique de la banque chargée de procéder au virement du loyer, alors que le locataire en avait donné l'ordre pour le 25 du mois, respectant ainsi le délai nécessaire pour que le compte du bailleur soit crédité au 1^{er} du mois suivant. Par ailleurs, l'incident était survenu l'été, en fin de semaine et le locataire n'en avait pas été aussitôt informé, de sorte qu'il n'avait pu s'acquitter du règlement d'une autre manière avant le terme prévu. Pour ces raisons, la Cour a considéré que cet incident présentait bien le caractère imprévisible et irrésistible de la force majeure.

Cass. 3^e civ. 17 février 2010 n° 08-20.943 (n° 239 FS-PB); Picovshi c/ Sté Gudule.

Taux 2010 de l'intérêt légal

Le taux de l'intérêt légal est fixé par décret publié au début de l'année pour la durée de l'année civile.

Pour 2010, il s'établit à 0,65 % contre 3,79 % l'an passé.

Décret n° 2010-127 du 10 février 2010; JO du 11 février p. 2443.



De l'entreprise individuelle à la société

Le commerçant personne physique peut décider de poursuivre son activité sous la forme d'une société. L'adoption de ce nouveau statut lui permettra de limiter sa responsabilité, de développer son entreprise ou de la préparer à une transmission. Mais quelles options choisir ?

COMPOSITION DU FONDS DE COMMERCE

Le fonds de commerce est composé de biens meubles corporels (outillage, matériel, mobilier, marchandises) et incorporels (clientèle, droit au bail, enseigne commerciale, marques et brevets), affectés à l'exploitation d'une activité commerciale.

Un commerçant immatriculé « en nom propre » au registre du commerce et des sociétés (RCS) peut décider de changer son mode d'exploitation et de passer d'une entreprise individuelle à une société.

Le choix de transformer son mode d'exploitation peut résulter de nombreuses motivations. Nous n'en retiendrons ici que trois.

- Une telle décision est souvent motivée par le souci de limiter sa responsabilité commerciale.
- L'entrepreneur individuel peut également avoir intérêt à adopter la forme de société commerciale pour développer son entreprise, en faisant par exemple entrer des partenaires au capital.
- Enfin le passage en société peut

ESSENTIEL

L'entrepreneur individuel peut choisir de passer en société. Cette option peut être réalisée de trois manières : la cession du fonds de commerce à une société constituée à cet effet, son apport à cette société ou la location-gérance.

être le moyen de transmettre son entreprise à un tiers ou à ses enfants.

LIMITER SA RESPONSABILITÉ

On « se met en société » pour limiter sa responsabilité et protéger son patrimoine personnel des risques de l'entreprise, notamment à l'égard des créanciers.

La constitution d'une société commerciale permet d'atteindre ce but en faisant écran. En effet, pour n'évoquer que le statut de la SARL (société à responsabilité limitée), la responsabilité de l'associé est limitée aux apports qu'il a faits à la société.

Cela signifie en pratique que l'associé ne peut être tenu des dettes de la société au-delà de la valeur de son apport au capital de celle-ci. Ce principe doit néanmoins être nuancé :

- si la SARL ou la SAS présentent bien l'avantage de limiter la res-

ponsabilité commerciale, ce n'est pas le cas d'autres sociétés telles que la société en nom collectif (SNC), la société en participation ou encore la société de fait dans lesquelles l'associé demeure tenu du passif éventuel de la société sur ses biens propres. Il faut donc être vigilant quant au choix de la société à laquelle l'entrepreneur va transmettre l'exploitation de son fonds ;

- quel que soit le type de société retenu, le dirigeant de société peut voir sa responsabilité mise en cause lorsqu'il ne respecte pas les statuts de la société ou qu'il commet des fautes de gestion ou des négligences d'une certaine gravité. En cas de difficultés financières de la société, il peut même être conduit à combler le passif de la société ou se voir mis en faillite personnelle ;
- enfin, les engagements de caution personnelle que les banques requièrent généralement des entrepreneurs individuels, dès lors qu'ils subsistent après le passage de l'exploitant en société, limitent l'intérêt de cette option : en société ou pas, l'entrepreneur reste engagé sur ses biens propres à l'égard de la banque bénéficiaire de son engagement de caution.

Malgré ces réserves, en pratique, la volonté de limiter sa responsabilité a justifié la mise en société de nombreuses entreprises commerciales ou artisanales. L'EIRL, dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2011, va répondre à cette préoccupation et diminuer indirecte-

ment le recours à la mise en société des activités exploitées aujourd'hui « en nom propre », dans le but unique de limiter la responsabilité du chef d'entreprise.

DÉVELOPPER SON ENTREPRISE

L'entrepreneur individuel peut envisager de se développer en ajoutant à son activité actuelle, une autre activité exercée par un autre entrepreneur. Ces deux activités exploitées désormais en une seule entreprise, permettent de toucher beaucoup plus de clients, de proposer une gamme de services plus vaste et de réunir des moyens d'exploitation plus importants en matériel et en personnel.

C'est le cas par exemple de deux artisans dans des secteurs différents du bâtiment qui s'associent pour pouvoir répondre à des chantiers de manière diversifiée. Ce type de regroupement est intéressant pour proposer des services à des clients, mais aussi pour avoir un poids plus important auprès des fournisseurs. Dans l'hypothèse d'un développement par association, la plupart du temps le type de société retenu est une société à responsabilité limitée (SARL ou SAS par exemple).

SE PRÉPARER À TRANSMETTRE SON ENTREPRISE

Se mettre en société peut être un bon moyen de transmettre son entreprise. L'entrepreneur individuel apporte son fonds de com-

EIRL : NOUVEAU STATUT DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

L'adoption de la loi sur l'entreprise individuelle à responsabilité limitée permettra aux entrepreneurs individuels de limiter les risques qu'ils font peser sur leur patrimoine personnel, sans avoir nécessairement à passer en société.

L'exploitant pourra déclarer au RCS ou au répertoire des métiers, les biens qu'il souhaite apporter à son actif professionnel et qui constitueront la garantie des créanciers.

Les biens qui ne sont pas apportés, pourront être préservés des aléas professionnels, sauf

si l'exploitant les a spécialement donnés en garantie à un créancier de son entreprise : par exemple sa banque à l'occasion d'un crédit.

L'EIRL n'est pas une société mais est une entreprise individuelle. Elle peut être soumise à l'IR où à l'IS, et même distribuer des « dividendes » comme une véritable société.

Voir le site www.l-eirl.fr

FAITES-VOUS CONSEILLER !

N'hésitez pas à recourir aux services de votre conseil habituel qui pourra vous aider dans le choix de la meilleure option.

De même, le formalisme de la cession ou de l'apport en société nécessitera le recours à un professionnel du Droit.

merce à la société ; l'acheteur potentiel commence par prendre des parts dans la société en apportant du numéraire. Au fil du temps, dans un plan défini souvent à l'avance, le minoritaire rachète les parts de l'ancien exploitant.

Une telle opération qui consiste en la mise en société pour organiser la cession de son entreprise est plus onéreuse qu'une cession pure et simple d'un fonds de commerce.

La cession d'un fonds de commerce artisanal ou d'une TPE exploitée depuis au moins cinq ans est la plupart du temps exonérée d'impôt sur les plus-values. La cession de parts de SARL soumise à l'impôt sur les sociétés par exemple est passible d'un taux de plus-value qui est globalement de 30,10% en cas de vente au cours des 6 premières années, de 24,10% en cas de vente au cours de la 7^e année, de 18,10% en cas de vente au cours de la 8^e année, et de 12,10% en cas de vente au-delà.

Se mettre en société permet aussi d'organiser le partage ou le legs de son entreprise à ses enfants. La société a des règles de fonctionnement plus simples au quotidien qui évitent les blocages survenant dans une gestion indivise.

QUELLE SOCIÉTÉ CHOISIR ?

Il existe des sociétés à responsabilité limitée : la SARL ou la SAS par exemple dans lesquelles chaque associé est responsable à

hauteur de son apport en capital. En cas de dettes ou de faillite de la société, l'associé risque de perdre sa mise de fonds et rien d'autre, sauf s'il s'est porté caution personnelle auprès d'un fournisseur ou d'une banque.

A contrario, il existe des sociétés à responsabilité illimitée : par exemple la SNC. Les associés sont alors responsables de manière illimitée, sur leurs biens personnels, des dettes de la société.

“ L'EIRL
au 1^{er} janvier
2011 ”

QUELLE PROTECTION SOCIALE ?

Pour bénéficier du statut de salarié, il faut préférer une société soumise à l'IS et rester minoritaire. Mais ce n'est pas suffisant. Pour le gérant qui souhaite prétendre plus tard à des indemnités de chômage, il faut aussi qu'il puisse démontrer qu'il a exercé une activité technique, détachable de son activité de gérant.

À rémunération équivalente, le coût social d'un salarié est plus élevé que celui d'un non-salarié : exploitant individuel, gérant majoritaire de SARL, associé d'une société soumise à l'IR. En contrepartie, les prestations sociales sont moins élevées.

Cette différence peut être com-

pensée par une bonne mutuelle et une assurance retraite.

MODALITÉS DU PASSAGE EN SOCIÉTÉ

Pour passer d'une entreprise individuelle à une société, le commerçant doit tout d'abord constituer une société à laquelle il transmettra ensuite l'exploitation de son fonds de commerce. Cette transmission peut prendre trois formes : la cession du fonds de commerce à la société, son apport à la société ou sa mise en location-gérance.

Cession du fonds de commerce

La cession de fonds de commerce est une opération simple qui permet de transférer l'ensemble des éléments de l'entreprise à un acquéreur.

Le coût fiscal est la plupart du temps nul pour le vendeur compte tenu des différents régimes d'exonération qui sont susceptibles de s'appliquer : en particulier pour les entreprises soumises à l'IR qui sont exploitées depuis plus de cinq ans et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 250 000 euros HT pour les opérations de vente ou 90 000 euros HT pour les bénéfices non commerciaux et les prestations de services. En dehors de ces cas-là le taux d'imposition de la plus-value est de 28,10 %.

L'apport de fonds de commerce

L'apport du fonds de commerce permet à l'ancien exploitant de poursuivre son activité, mais

en société. En contrepartie de son apport, cet exploitant a reçu des titres de la société et est désormais propriétaire de parts sociales.

L'opération d'apport peut profiter d'une fiscalité avantageuse puisque les plus-values dégagées au moment de l'apport peuvent bénéficier d'un régime de report d'imposition.

La location-gérance

La location-gérance d'un fonds de commerce est une autre manière d'exploiter son activité à travers une société. Le fonds n'est ni vendu, ni apporté, mais donné en location à la société constituée.

La location-gérance à soi-même, à travers une société spécialement constituée par l'ancien exploitant, est un mode opératoire qui est de moins en moins répandu, cela d'autant plus que les avantages fiscaux représentés par des exonérations d'impôt sur les plus-values sont plus compliqués actuellement à faire valoir.

La location-gérance reste cependant un mode de transmission intéressant puisqu'il permet à un futur acquéreur de réaliser en quelque sorte « un achat à l'essai » pendant un an ou deux.

À noter que la location-gérance n'est possible que si le propriétaire du fonds l'a exploité pendant deux ans. De plus, le propriétaire devra s'assurer que son bail commercial ne prohibe pas, ou ne restreint pas, le recours à la location-gérance. ■

LA SARL DE FAMILLE

La SARL de famille est avant tout une SARL, qui est constituée entre des personnes de la même famille. Les associés peuvent préférer être soumis à l'impôt sur le revenu plutôt qu'à l'IS. Cette option doit absolument être déclarée aux impôts.



AGENDA FISCAL

➤ Avant le 15 juin

ne pas oublier

- De déclarer à la recette des impôts l'état du patrimoine au 1^{er} janvier 2010 en vue de son assujettissement à l'impôt sur la fortune. **2725**

➤ Le 15 de chaque mois

Payer à la recette

- **Versement de dividendes redevances à l'étranger** **2494 - 2777**

Les personnes qui ont versé, au cours du mois précédent, à des bénéficiaires domiciliés fiscalement hors de France, soit des revenus non salariaux (dividendes, honoraires, redevances...), soit des salaires ou pensions, doivent verser la retenue à la source éventuellement applicable.

- **Païement d'intérêts soumis à prélèvement** **2777**

Les personnes ou les établissements qui ont payé, au cours du mois précédent, des produits de placement à revenus fixes ayant donné lieu à des prélèvements forfaitaires (revenus d'obligations, intérêts de créances, dépôts, bons de caisse...), doivent reverser ce prélèvement accompagné d'une déclaration spéciale à la recette des impôts.

Payer au percepteur

- **Païement des impôts** **bordereau avis**

Les impositions mises en recouvrement au cours du deuxième mois précédent sous peine d'une majoration de 10 %.

AGENDA SOCIAL

➤ Le 30 juin

au plus tard

- **Entreprises d'au moins 50 salariés :**

Information économique, financière et sociale :

- évolution générale des commandes et de la situation financière ;
 - exécution des programmes de production ;
 - situation de l'entreprise à l'égard des cotisations de Sécurité sociale ;
 - en outre, dans ces entreprises, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise sur les éléments suivants :
 - transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et leurs incidences sur les conditions de travail,
 - situation de l'emploi en prenant en compte les contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle et motifs de recours aux contrats à durée déterminée, à l'interim ou à des salariés d'autres entreprises.
- Destinataire : comité d'entreprise.

➤ Le 14 juillet

- **Jour férié ordinaire** : ne peut être récupéré. Pas de majoration de salaire sauf convention ou accord collectif contraire.

TVA INTRACOMMUNAUTAIRE

Taux de change susceptibles d'être utilisés pour les opérations réalisées en Juin 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	Mai	Juin	Opérations réalisées en	Mai	Juin
Danemark (Couronne)	0,1344	0,1344	Pologne	0,2583	0,2449
Grande-Bretagne (Livre sterling)	1,1507	1,1654	Roumanie	0,2417	0,2383
Suède (Couronne)	0,1042	0,1041	Tchéquie	0,03955	0,0389
Bulgarie	0,5113	0,5113	Canada (Dollar Canadien)	0,7499	0,7790
Estonie	0,06391	0,06391	États-Unis (U.S. Dollar)	0,7478	0,8150
Hongrie	0,003786	0,003578	Suisse (Franc Suisse)	0,6979	0,7121
Lituanie	0,2896	0,2896	Chine (Yuan)	0,1095	0,1194
Lettonie	1,4130	1,4136	Japon (Yen)	0,008022	0,008890
			Inde (Roupie)		0,0176

- (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
Montant en euros	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
du 1 ^{er} juillet 2009 31 décembre 2009	3,31 €	8,82 €	1 337,70 €
du 1^{er} janvier 2010 31 décembre 2010	3,31 €	8,86 €	1 343,77 €

RSA variable en fonction des revenus et du foyer
1 personne sans activité
au 1^{er} janvier 2010

460,09 €
www.rsa.gouv.fr

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 €	-	
Indemnité de grand déplacement		Paris + 92, 93, 94	Autres départements (sauf DOM, TOM)
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 ^{er} 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
Studio	62,60 €	73,10 €	83,50 €	93,90 €	114,90 €	135,70 €	156,60 €	177,40 €
Autre logement par pièce principale	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 20 000 km annuels	Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km annuels	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km annuels	Au delà de 20 000 km annuels
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 €
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 €

Exemple de calcul

Pour un véhicule de 6 CV
 Pour 4 000 km:
 $4000 \times 0,536 = 2144 \text{ €}$
 Pour un véhicule de 5 CV
 Pour 6 000 km:
 $6000 \times 0,287 + 1123 = 2845 \text{ €}$
 Pour un véhicule de 7 CV
 Pour 22 000 km:
 $22000 \times 0,379 = 8338 \text{ €}$

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
30 juin 2009	6,11 %	31 octobre 2009	5,26 %	28 février 2010	4,52 %
31 juillet 2009	5,93 %	30 novembre 2009	5,06 %	31 mars 2010	4,33 %
31 août 2009	5,75 %	31 décembre 2009	4,81 %	30 avril 2010	4,26 %
30 septembre 2009	5,47 %	31 janvier 2010	4,66 %	31 mai 2010	4,19 %

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								
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 ^{er} trimestre		2 ^e trimestre		3 ^e trimestre		4 ^e 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 %						
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 DEVICES au 31 mai 2010

Euros contre devises			
Canada - Dollar Canadien	1,2894	Grande-Bretagne - Livre Sterling	0,8486
Danemark - Cour. Danoise	7,439	Hong-Kong - Dollar de HK	9,5905
États-Unis - Dollar	1,2307	Japon - Yen	112,62
		Norvège - Cour. Norvégienne	7,9390
		Pologne - Zloty	4,0791
		Suisse - Franc Suisse	1,4230

12 - INDICES DU COÛT DE LA CONSTRUCTION (Loyers commerciaux) - Base 100, 4^e trimestre 1953

1 ^{er} trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans	2 ^e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
	2009	1503	+0,40 %	+10,35 %	+27,05 %		+38,78 %	2009	1498	-4,10 %	+9,66 %
2008	1497	+8,09 %	+17,87 %	+29,16 %	+39,78 %	2008	1562	+8,85 %	+22,40 %	+34,30 %	+45,40 %
2007	1385	+1,69 %	+13,06 %	+23,00 %	+30,91 %	2007	1435	+7,05 %	+13,64 %	+25,40 %	+28,87 %
3 ^e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans	4 ^e 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 %
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 %