



DE VOTRE AUDACE,
FAITES UN CAPITAL



Social 4 - 7

- Objectifs et rémunération du salarié
- DIF et CDD
- Employé de maison et Code du travail

Fiscal 8 - 9

- Imposition des dividendes
- Brèves

Juridique 10 - 11

- Scission : obligation de l'apporteuse
- La convention de procédure participative

À l'actu 12



DONNEZ DU SENS À VOTRE CROISSANCE

Le mécénat a le vent en poupe. En dix ans, le nombre des fondations et fonds de dotation a plus que doublé. Ce sont aujourd'hui 2 265 organismes qui gèrent, en

France, plus de 14 milliards d'euros d'actifs ! Le contexte législatif a favorisé cet essor, de même qu'il a encouragé la générosité des donateurs.

Prenons la réduction d'impôt sur les sociétés, de 60 % du montant des dons - sans que ceux-ci n'excèdent 0,5 % du chiffre d'affaires. Fin 2010, l'organisme Admical avait estimé que 35 000 entreprises en avaient bénéficié en s'engageant, dans l'année, en faveur de structures d'intérêt général. Elles ont été 17 % de plus en une année, malgré la crise.

Le mécénat a le vent en poupe, mais il apparaît trop souvent "réservé" aux grandes entreprises et aux PME structurées. Pourquoi s'en étonner ? Les études les plus pointues négligent le rôle des sociétés de moins de 20 salariés, pourtant les plus nombreuses.

Tout est question de stratégie, suivant que l'on privilégie une cause, un public ou un territoire. Si une TPE offre 5 000 euros (en aide directe, don de matériel ou apport de compétences) à un projet sportif, humanitaire ou culturel, sa dépense finale sera de 2 000 euros.

Pour vous, dirigeant, la contrepartie essentielle est de savoir si vous souhaitez apposer votre marque à un projet porteur de sens.

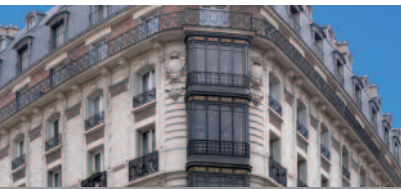
Alain NEOLIER,
Président d'EUREX

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

Fondation et mécénat : vers une croissance nouvelle ?



DÉVELOPPEMENT EXPONENTIEL DES FONDATIONS

Selon l'Observatoire de la Fondation de France, la France compte aujourd'hui 2 265 fondations contre 1 109 en 2001. La gamme des fondations est large, qu'elles soient généralistes ou spécialisées. 25 % des fonds agissent dans les secteurs culturel, artistique et de la conservation du patrimoine. D'après une étude du cabinet Aklea, le montant moyen initial de fonds dans le domaine culturel s'élève à 168 500 € ; il est de 95 000 € dans celui de l'environnement. Les collectivités locales sollicitent les entreprises pour le sport, la préservation des paysages... afin de compenser la perte de la taxe professionnelle. Les pays européens ont prévu en 2011 de se doter d'un statut commun afin notamment de favoriser les dons transnationaux.

La fondation d'entreprise : outil de mécénat et de communication

Issue de la loi du 4 juillet 1990, la fondation d'entreprise est une personne morale créée à l'initiative d'une ou plusieurs entreprises, à but non lucratif, pour la réalisation d'une œuvre d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel, à la diffusion de la culture...

La fondation d'entreprise établit un programme d'action pluriannuel pour une durée d'au moins cinq ans, qui peut être prorogée

pour trois ans minimum.

La dotation minimale de 150 000 € peut être fractionnée en plusieurs versements, garantis par un cautionnement bancaire. L'engagement de versement pris par les fondateurs est irrévocable : ils ne peuvent se retirer de la fondation qu'après s'en être totalement acquittés. La fondation d'entreprise ne peut faire appel à la générosité du public, ni recevoir des dons ou legs, exception faite de ceux qui proviennent des salariés des fondateurs. Elle peut en revanche recevoir des subventions publiques.

Le mécénat de compétences

Au-delà du mécénat classique, sous forme d'aide financière, se développent certaines formes particulières, telles que le mécénat de compétences. Il s'agit d'une forme particulière de mécénat consistant à transférer des compétences de l'entreprise au profit d'une association. Ce transfert se réalise par l'intermédiaire de salariés de l'entreprise qui interviennent au sein de l'association durant leur temps de travail. Le mécénat de compétences permet à une association de mettre en place, par exemple, ses outils de communication ou

de faire former ses bénévoles. L'assiette de la réduction de droits est constituée par la valorisation du temps consacré par les salariés à l'association. La mise à disposition de compétences peut prendre essentiellement deux formes : prestation de services (l'entreprise reste l'employeur du salarié qui effectue une tâche pour le compte de l'association) ou prêt de main-d'œuvre (l'entreprise demeure l'employeur mais l'association est tenue de certaines obligations relatives au travail temporaire : durée du travail, par exemple).

Le chiffre : 1,7 milliard d'euros

C'est le montant total des dons déclarés avoir été versés par plus de 5 000 000 de foyers fiscaux pendant la crise. 80 % de ces dons ont donné lieu à une réduction d'impôt de 66 %, et 20 % à une réduction de 75 %. La crise n'a donc pas eu d'influence sur les dons des particuliers. Cela s'explique d'une part, par une politique fiscale très incitative et d'autre part, par le sentiment de proximité des donateurs avec les associations qui luttent contre l'exclusion et la pauvreté.

EUREX SOUTIEN L'ASSOCIATION MASNAT

À travers le fonds de dotation ATH Solidarité, EUREX aide au financement de projets humanitaires à caractère pédagogique dans les pays en voie de développement.

Depuis 2009, le Groupe soutient l'association Masnat pour l'éducation et l'accès à la santé des Touaregs de la région de



l'Azawagh au nord du Niger.

De nombreuses initiatives solidaires ont vu le jour ; leur but consiste à :

- Faciliter l'accès aux écoles et aux cantines pour les enfants,

- Permettre aux jeunes Touaregs de poursuivre leurs études au Niger,
- Favoriser l'accès à la santé pour la population de l'Azawagh, région dépourvue de tout équipement sanitaire,
- Contribuer à la recherche d'eau,
- Aider les populations en difficulté en cas de sécheresse ou d'épidémie.

En savoir plus sur l'action de Masnat : www.masnat.fr



EUREX, mécène au musée « La Piscine »

À l'origine de leur rapprochement, le Groupe EUREX et le cabinet roubaisien ORGECO ont constaté les multiples similitudes les unissant.

L'un et l'autre très impliqués dans la vie locale, disposant tous deux d'appétences pour le domaine artistique, il est apparu comme une évidence de s'orienter vers le musée « La Piscine » pour fêter leur rapprochement. Le cabinet ORGECO a effectivement la chance d'être implanté dans la même ville que l'un des plus prestigieux musées français.

Ainsi, le Groupe EUREX a parrainé l'acquisition par le musée « La Piscine » d'une céramique de l'un des maîtres en la matière : Jean-François FOUILHOX.

Les clients, les collaborateurs, les partenaires d'EUREX et d'ORGECO se sont retrouvés au cours d'une soirée autour de cette magnifique œuvre.

L'ironie du sort – ou l'heureux hasard des aléas – ont fait que l'œuvre parrainée est intitulée « Rhiza » (racine)... Cette symbolique est assez belle. Pour EUREX et ORGECO, elle illustre effectivement cette racine, cet ancrage très fort, qui lie aujourd'hui le cabinet au Groupe.



Objectifs et rémunération du salarié

La Cour de cassation admet que le contrat de travail puisse prévoir que les objectifs du salarié relèvent du pouvoir de direction de l'employeur qui pourra donc les modifier sans avoir à recueillir l'accord préalable du salarié. Ce nouvel arrêt semble remettre en cause la position antérieure de la jurisprudence.

CLAUSE CONTRACTUELLE

L'arrêt du 2 mars 2011 met en exergue la faculté juridique de réserver, dans le contrat de travail, une clause permettant à l'employeur de modifier de manière unilatérale les éléments de la rémunération. Cette position nouvelle sera vraisemblablement précisée par la jurisprudence à venir.

La Cour de cassation a apporté des précisions importantes sur la fixation des objectifs du salarié. Par des décisions confirmées antérieurement, les juges avaient considéré que l'employeur ne pouvait pas modifier de manière unilatérale la rémunération du salarié quand bien même cette modification s'avèrerait plus avantageuse pour le salarié (Cass. soc. du 5 mai 2010). Les juges avaient même énoncé « qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié » (Cass. soc. du 30 mai 2000). Dans cette affaire, une clause du contrat de travail prévoyait que la rémunération du

ESSENTIEL

Lorsque le salarié est intéressé sur ses réalisations sur un certain secteur géographique, l'employeur ne peut modifier le secteur d'activité sans recueillir au préalable son accord. La question reste de savoir si la nouvelle jurisprudence permettra à l'employeur de modifier de manière unilatérale le secteur d'activité du salarié.

salarié, comportant une partie fixe et une partie variable composée de commissions sur ventes et de primes d'objectifs, serait

« Objectifs conditionnant la rémunération »

calculée selon un plan de rémunération susceptible d'être adapté en fonction de l'évolution du marché et des produits de la marque, à condition d'en informer le salarié.

Les juges avaient sanctionné cette clause contractuelle considérant

que le mode de rémunération contractuel d'un salarié constituait un élément du contrat de travail ne pouvant être modifié sans son accord.

De tels contrats de travail, s'ils réservaient à l'employeur la faculté d'adapter la partie variable de la rémunération selon l'évolution du marché, n'autorisaient pas l'employeur à modifier de façon discrétionnaire les bases de la rémunération des salariés. La société, qui avait donc imposé un nouveau mode de calcul de l'intéressement des salariés suite à la restructuration de son département parisien, avait modifié les contrats de travail des salariés. La modification des objectifs à partir desquels la rémunération du salarié était calculée devait donc faire l'objet d'un accord exprès du salarié, matérialisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Si le bien-fondé de la position jurisprudentielle antérieure n'est pas en cause, il avait pour effet de faire obstacle à l'évolution des contrats de travail dont l'économie générale pouvait être affectée, dans le temps, par l'évolution du marché ou de la société.

Dans une affaire du 2 mars 2011, la Cour de cassation tempère ce principe de manière significative. Le salarié percevait un salaire fixe mensuel auquel s'ajoutait une rémunération variable d'un montant annuel fixe en cas d'atteinte d'objectifs déterminés unilatéralement par l'employeur dans le

cadre de plans annuels de rémunération variable. Le plan de rémunération ayant été modifié, le salarié estimait que cette modification avait eu pour incidence directe de réduire sa rémunération et qu'elle ne pouvait donc pas lui être imposée.

Modification de la rémunération du salarié

Les juges n'ont pas retenu cette argumentation en considérant que l'avenant au contrat de travail stipulait expressément que la détermination des objectifs conditionnant la rémunération variable du salarié relevait du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, les objectifs du salarié étant définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ce dernier était donc en droit de les modifier dès lors qu'ils restaient réalistes et réalisables et qu'ils avaient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

Les parties devront donc expressément convenir que la fixation des objectifs repose sur la seule décision de l'employeur. Une clause de style sera-t-elle suffisante ? Des précisions jurisprudentielles sont attendues. ■

Cass. soc. du 5 mai 2010, n° 07-45409.

Cass. soc. du 30 mai 2000, n° 97-45068.

Cass. soc. du 2 mars 2011, n° 08-44977.

OBJECTIFS DU SALARIÉ

L'employeur peut sanctionner le salarié pour non-respect de ses objectifs quand bien même ces objectifs n'auraient pas été fixés par le contrat de travail lui-même. Il suffit en effet que les objectifs soient réalisables et portés à la connaissance du salarié.

L'appréciation de leur caractère réaliste suppose en pratique la présence d'autres référents dans l'entreprise.





DIF et CDD

La législation concernant le DIF pour les salariés en CDD n'est pas très claire. Les pratiques peuvent être très différentes d'une entreprise à l'autre. Le ministre du Travail interrogé sur ces difficultés a apporté des précisions.

DU DIF POUR QUI ?

Le DIF est de vingt heures pour un salarié à temps plein et travaillant une année entière. Il doit être proratisé pour les salariés à temps partiel ou travaillant moins d'une année. Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage et d'un contrat de professionnalisation sont exclus de ce dispositif.

Aux termes de l'article D. 6323-1 du Code du travail, les salariés sous CDD bénéficient du DIF (droit individuel à la formation) à condition de justifier d'une ancienneté de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Ces quatre mois d'ancienneté doivent-ils être acquis dans la même entreprise ou peuvent-ils être acquis chez différents employeurs ?

Selon le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Lorsque le salarié qui remplit les conditions requises n'a pas utilisé son DIF au sein de l'entreprise, il peut bénéficier de

ESSENTIEL

Pour le ministre du Travail, l'ancienneté requise concernant le DIF des CDD s'apprécie dans l'entreprise. L'employeur n'a donc à inscrire, sur le certificat de travail, que les droits acquis par le salarié dans l'entreprise. Cette interprétation non encore confirmée par les tribunaux apporte une précision intéressante.

la portabilité de son droit lorsqu'il est demandeur d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur. À cet effet, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié dans l'entreprise et non utilisés. Il convient de considérer que l'employeur est redevable des droits des salariés au titre du DIF au regard de l'ancienneté acquise dans l'entreprise et non chez un autre employeur. Il lui appartient d'inscrire ces droits sur le certificat de travail, mais il ne peut en revanche inscrire des droits qui résulteraient de l'ancienneté acquise par le salarié chez un autre employeur. ■

Question écrite n° 76 590, réponse publiée au JO de l'Assemblée nationale du 1^{er} mars 2011.



Employé de maison et Code du travail

La Cour de cassation rappelle que toute personne exécutant des travaux domestiques pour un particulier, et non immatriculée en tant que travailleur indépendant, est un employé de maison.

QUI EST EMPLOYÉ DE MAISON ?

Selon le Code du travail : « Sont seules applicables aux employés de maison les dispositions relatives : au harcèlement moral et sexuel (...); à la journée du 1^{er} mai (...); aux congés payés (...); aux congés pour événements familiaux (...). ».

L'apport de l'arrêt évoqué ci-contre est de préciser que cette liste n'est pas limitative et que les conditions générales du Code du travail s'appliquent également à cette catégorie spécifique de salariés.

Un particulier avait confié des travaux de petit entretien de son domicile à un homme particulièrement bricoleur. Ce dernier était chargé, par divers contrats, de tous les travaux intérieurs et extérieurs de réfection de la maison. Alors qu'il était en arrêt de travail pour maladie professionnelle, le particulier s'était adressé à un autre interlocuteur. Le bricoleur avait saisi la justice pour faire reconnaître un contrat de travail et condamner l'employeur pour licenciement abusif. Les juges, ayant constaté que les travaux concernaient l'entretien de la propriété du particulier et que ce dernier n'avait pas poursuivi des fins lucratives, ils ont reconnu que la convention collective des salariés du particulier employeur était applicable, ainsi que les dispositions protectrices de salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle prévues par le Code du tra-

ESSENTIEL

Un employé de maison en arrêt de travail pour maladie professionnelle est protégé contre le licenciement au même titre que les autres salariés visés par le Code du travail. Il ne peut être licencié sauf faute grave ou impossibilité absolue de maintenir le contrat.

vail. Lors de la réécriture du Code du travail en 2008, un doute s'était installé sur son application aux employés de maison (voir encadré). Dans cet arrêt, les juges suprêmes sont catégoriques : les dispositions protectrices de salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'appliquent aux employés de maison et aucun licenciement ne peut être prononcé à l'encontre d'un employé de maison dont le contrat de travail est suspendu pour maladie professionnelle, sauf faute grave ou impossibilité absolue de maintenir le contrat. Il est intéressant ici de rappeler que les juges ne s'en tiennent pas à la dénomination que les parties ont donné à leur contrat, mais regardent si les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité constituent ou non une relation de travail salarié. ■

Cass. soc. du 9 novembre 2010 n° 09-65637.



Imposition des dividendes

L'imposition des dividendes varie, selon le choix du bénéficiaire, entre un prélèvement forfaitaire de 31,3% et le taux d'imposition de sa tranche fiscale, majoré de 12,3% de prélèvements sociaux.

PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

Ces prélèvements sociaux sont :

- la CSG (8,2%) et la CRDS (0,5%) ;
- le prélèvement social de 2,2% ;
- la contribution additionnelle au prélèvement social de 0,3% ;
- la contribution finançant le revenu de solidarité active (RSA) de 1,1% ;

soit au total 12,3%.

Au moment de la distribution, les dividendes supportent une retenue à la source, représentative des prélèvements sociaux, au taux de 12,3%.

Pour ce qui concerne son impôt sur le revenu proprement dit, l'actionnaire a le choix entre deux systèmes : soit payer l'impôt sur le revenu calculé en fonction des tranches du foyer familial, soit opter pour le prélèvement forfaitaire libératoire.

IMPÔT SUR LE REVENU

Le dividende est soumis à l'impôt sur le revenu calculé d'après les tranches du barème après application de deux abattements :

- un abattement égal à 40% des dividendes ;
- un abattement de 1 525 € pour les personnes imposées seules (célibataires, divorcés et veufs) ou 3 050 € pour les couples (mariés ou pacsés).

Le cas échéant, il est possible de

ESSENTIEL

Pour être fiscalement rentable, l'option pour le prélèvement forfaitaire libératoire, à la place de l'impôt sur le revenu traditionnel, suppose que le foyer fiscal soit soumis à la tranche maximale d'impôt de 40% et perçoive au moins 40 000 € de dividendes.

déduire certains frais liés au portefeuille de titres, comme par exemple les frais de garde des titres ou les frais d'encaissement des dividendes.

PRÉLÈVEMENT FORFAITAIRE LIBÉRATOIRE

Plutôt que de payer l'impôt sur le revenu traditionnel, l'actionnaire a la possibilité d'opter pour le prélèvement forfaitaire libératoire.


Ce prélèvement est opéré par la société distributrice au taux de 19% (contre 18% avant 2011). Il est libératoire de l'impôt sur le revenu. Compte tenu des prélèvements sociaux, la retenue opérée par la société est donc au total de : $19\% + 12,3\% = 31,3\%$. À la différence du système de l'impôt sur le revenu, les dividendes soumis au prélèvement forfaitaire ne peuvent pas bénéficier des abattements. ■



Imposition familiale en France

En principe, un couple marié fait l'objet d'une imposition commune sur le revenu familial. Ce principe comporte des exceptions qui intéressent principalement les époux séparés de biens qui ne vivent pas sous le même toit et les conjoints en instance de divorce autorisés à avoir des résidences séparées. Le Conseil d'État a jugé qu'un couple marié sous le régime de la communauté de biens devait faire l'objet d'une imposition commune en France sur les revenus, dès l'instant que l'épouse et les enfants du couple vivent en France, même si le mari travaille et séjourne principalement à l'étranger.

CE du 17 décembre 2010 n° 316 144.



Acte anormal de gestion

Revenus distribués

Lorsqu'une société consent un avantage sans contrepartie à l'un de ses associés, l'Administration fiscale est en droit de considérer que cet associé a bénéficié d'un avantage occulte imposable en tant que revenu distribué. Dans une affaire jugée en décembre 2010, le Conseil d'État a précisé « qu'en cas d'acquisition d'un bien par une société à un prix que les parties ont délibérément majoré par rapport à la valeur vénale de l'objet de la transaction, ou, s'il s'agit d'une vente, délibérément minoré, sans que cet écart de prix comporte de contrepartie, l'avantage ainsi octroyé relève d'une gestion anormale et doit être requalifié en libéralité imposable... ».

CE du 10 décembre 2010 n° 308 189.



Travaux de réfection d'un dallage

Selon le Conseil d'État, les travaux d'entretien et de revêtement de sol sont des charges immédiatement déductibles : « les travaux consistant en la démolition et le re-profilage du sol et le coulage d'une dalle en béton, ne sont pas constitutifs d'une immobilisation dès lors qu'ils n'entraînent pas une modification de la configuration ou de la nature des locaux ayant pour effet un accroissement de la valeur ou de la durée probable d'utilisation de l'immeuble ». Ces travaux peuvent donc être passés en charges immédiatement déductibles, voire même provisionnés au bilan.

CE du 23 décembre 2010 n° 306 228.



Scission : obligation de l'apporteuse

En cas d'apport d'actif placé sous le régime des scissions, la société apporteuse demeure solidairement tenue avec la société bénéficiaire du paiement des dettes transmises, sauf exclusion de la solidarité de l'apporteuse par une clause expresse.

SCISSION : DÉFINITION

La scission est l'opération inverse d'une fusion : elle est définie comme la transmission universelle du patrimoine d'une société (la société scindée) à deux ou plusieurs sociétés préexistantes ou créées à cet effet. Ces dernières se substituent à la société scindée (elle-même dissoute) dans les biens, droits et obligations de cette dernière.

Il résulte de l'article L. 236-20 du Code de commerce que les sociétés bénéficiaires des apports effectués dans le cadre d'une scission sont tenues solidairement des dettes de la société scindée à l'égard des créanciers.

Par dérogation, l'article L. 236-21 permet aux parties de stipuler que les sociétés bénéficiaires de la scission ne seront tenues que de la partie du passif de la société scindée mise respectivement à leur charge et sans solidarité entre elles. Les créanciers des sociétés participantes ont alors la possibilité de s'opposer à la scission.

L'apport partiel d'actif soumis au régime des scissions emporte transmission universelle de la branche d'activité apportée et solidarité entre l'apporteur et le

ESSENTIEL

L'exclusion de la garantie solidaire de la société apporteuse dans le cadre d'un apport partiel d'actif sous le régime des scissions ne peut se déduire de la seule transmission universelle impliquant la substitution de la bénéficiaire à l'apporteuse. Il faut rechercher l'existence d'une clause expresse écartant la solidarité de cette dernière avec la bénéficiaire à l'égard des créanciers.

bénéficiaire à l'égard des créanciers, sauf dérogation susvisée de l'article L. 236-21.

Une cour d'appel avait déduit l'absence de solidarité entre les sociétés apporteuse et bénéficiaire en se contentant de constater que, selon la volonté des parties, l'accord d'apport partiel d'actif emportait transmission universelle impliquant que la société bénéficiaire se substituait à la société apporteuse, sans avoir relevé l'existence d'un accord exprès des sociétés excluant toute solidarité entre elles. La Cour de cassation a censuré cette décision. ■

Cass. com. du 8 février 2011 n° 10-12.273 (n° 100 FD) ; SA Sté Hydraulique PB c/ SA Duffort-Biguet immobilier.



La convention de procédure participative

La convention de procédure participative est un nouveau mode de règlement amiable des litiges, au cours de laquelle les parties, assistées par un avocat, s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend.

DÉLAI DE PRESCRIPTION

La conclusion d'une convention de procédure participative suspendra la prescription, le délai recommençant à courir à compter du terme de la convention, pour une durée qui ne pourra être inférieure à six mois.

La procédure participative de négociation assistée par avocat prend la forme d'une convention par laquelle les parties à un différend s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à sa résolution amiable (article 2062, alinéa 1 du Code civil). Cette convention devra être écrite et préciser la durée pour laquelle elle est conclue, l'objet du différend, les pièces et informations nécessaires à la résolution du litige et les modalités de leur échange.

Toute personne, assistée de son avocat, pourra conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition.

Néanmoins, il est prévu que, par exception, une convention de procédure participative pourra

ESSENTIEL

La procédure que devront suivre les parties ayant conclu une telle convention sera régie par le Code de procédure civile qui doit être complété par décret. Le nouveau dispositif entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2011.

être conclue par des époux en vue de rechercher une solution consensuelle en matière de divorce ou de séparation de corps, étant précisé que ces mesures devront être prononcées par un juge.

En outre, aucune convention ne pourra être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Tant qu'elle sera en cours, la procédure participative rendra irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige, sauf inexécution de la convention par l'une des parties ou urgence.

Si les parties parviennent à un accord, elles pourront le soumettre à l'homologation du juge. ■

Loi n° 2010-1069 du 22 décembre 2010.

SOCIAL

Suspension du contrat et logement de fonction

Les juges¹ de la Cour de cassation considèrent qu'en décidant « que le contrat de travail, qui attribuait à titre gratuit au gardien un logement de fonction (...) sans comporter de stipulation précisant que le salarié serait redevable d'un quelconque loyer en cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, permettait à l'employeur de lui facturer des loyers et charges pendant ses arrêts de travail, la Cour d'appel a violé l'article L. 1134 du Code civil ». *A contrario*, les

parties auraient pu convenir du paiement d'un loyer en cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération.

Cet arrêt est à rapprocher d'un autre arrêt² rendu à propos d'un véhicule de fonction pour lequel les juges ont indirectement admis que les parties pouvaient convenir d'une obligation de restitution en cas de suspension du contrat de travail.

1 Cass. soc. du 26 janvier 2011, n° 09-43193.

2 Cass. soc. du 24 mars 2010, n° 08-43996.

FISCAL

Télépaiement des impôts

Aujourd'hui, les déclarations et les paiements de la TVA peuvent être effectués par les deux filières d'échange de formulaires informatisés (EFI) et d'échange de données informatisées (EDI). Le mode EFI oblige les entreprises à traiter en direct avec l'Administration alors que le mode EDI leur permet de recourir à un prestataire intermédiaire. La déclaration de la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE – partie de la CET : taxe qui remplace la taxe professionnelle) doit être transmise en mode EDI. Actuellement, les paiements de l'IS, de la taxe sur

les salaires et de la CVAE ne peuvent être télétransmis que par la filière EFI.

Le gouvernement a souhaité élargir progressivement les possibilités de paiements informatisés à toutes les obligations des entreprises :

- le paiement par la filière EDI de la CVAE devrait être mis en oeuvre pour le mois de juin 2011,
- et l'ouverture de la procédure EDI pour les paiements de l'IS et de la taxe sur les salaires interviendra en fin d'année 2011 et début d'année 2012.

RM Tardy, déb. AN du 15 février 2011 ; JO p. 1495.

JURIDIQUE

Indivisibilité des contrats

Lorsque deux contrats sont considérés indivisibles, la résiliation de l'un entraîne la résiliation de l'autre. En l'espèce, une personne avait commandé un « pack » comprenant du matériel et des prestations informatiques dont le financement était assuré par la souscription d'un contrat de location financière. Le fournisseur ayant été mis en liquidation judiciaire, le client avait cessé de payer ses loyers et invoqué l'annulation du contrat de location. Les juges ont au contraire considéré, sur la base de la commune

intention des parties, que les deux contrats étaient divisibles, le contrat de location prévoyant, en particulier, que le client avait choisi le matériel sous sa responsabilité, et qu'il pourrait exercer tous les recours contre le fournisseur sans pouvoir rechercher le loueur. Afin d'éviter toute incertitude dans l'interprétation de la commune intention des parties, ces dernières ont intérêt à indiquer clairement le caractère indivisible ou non des contrats.

Cass. civ. 1^{er} du 28 octobre 2010 ; Hammouche c/ Sté Factobail.

Décompte des absences en cas de modulation

La Cour de cassation tente de donner des règles concernant le décompte des absences en cas de modulation du temps de travail. Elle considère qu'une absence pour congé sans solde¹ n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et n'a aucune incidence sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires en fin d'année. Cette position n'est pas celle qui avait été retenue antérieurement pour un arrêt maladie². La Cour avait en effet jugé que «*Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le seuil de déclenchement des heures supplémen-*

taires applicable en cas de modulation annuelle du travail doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation applicable dans l'entreprise». Cette méthodologie ne doit, à notre sens, être appliquée qu'en cas de maladie en période de haute activité et en l'absence de précisions spécifiques données dans l'accord ayant instauré cette modulation.

1 Cass.soc. 9/2/11, n° 09-42939 - 2 Cass.soc. 13/7/11, n° 08-44550.

Véhicules «N1» : une pénalisation confirmée

La mesure instaurée par la loi de finances pour 2011 du 29 décembre 2010 a réintégré dans le champ d'application de la fiscalité des voitures particulières, les véhicules de la catégorie «N1» dont les caractéristiques intrinsèques ne les destinent pas en réalité au transport de marchandises.

Ainsi, les véhicules de tourisme immatriculés dans la catégorie «VP» et ceux immatriculés en «N1» sont passibles de la même manière, de la taxe sur les voitures de société, du plafonnement de l'amortissement, du malus automobile... Les véhicules immatri-

culés en «N1» et qui sont destinés au transport de marchandises demeurent exclus de toute fiscalité, au même titre que ceux immatriculés en «VU».

Interrogé sur ce sujet, le ministre de l'Economie et des Finances a refusé de différer l'application de cette mesure pour «mettre fin à l'effet d'aubaine dont ont bénéficié certains véhicules immatriculés dans la catégorie «N1», parmi lesquels figurent notamment des 4x4 de luxe et des grands monospaces, qui, de surcroît, sont fortement émetteurs de CO₂».

RM Terrasse, déb. AN du 29 mars 2011 ; JO p. 3121.

Cessation des paiements : éléments caractéristiques

Le liquidateur d'une société reprochait à son dirigeant d'avoir tardé à déclarer l'état de cessation des paiements.

La cour d'appel n'était pas de cet avis, jugeant que le passif exigible et exigé n'était apparu que lors de la révocation du moratoire sur les dettes sociales et fiscales et qu'à cette date, le fonds de commerce ayant été mis en vente depuis près de trois ans, sa valeur devait être prise en compte dans l'actif disponible.

La Cour de cassation a cassé cette décision : pour

caractériser l'état de cessation des paiements, il n'y a pas à rechercher si le passif exigible a été effectivement exigé dès lors que le débiteur n'a pas allégué qu'il disposait d'une réserve de crédit ou d'un moratoire de la part de ses créanciers lui permettant de faire face à son passif exigible ; par ailleurs, un fonds de commerce non encore vendu ne constitue pas un actif disponible.

Cass. com. du 15 février 2011 n° 10-13.625 (n° 170 F-PB) ; Selarl François Legrand ès qual. c/ Brau.

AGENDA FISCAL

➤ Avant le 16 juin

ne pas oublier

- De déclarer à la recette des impôts l'état du patrimoine au 1^{er} janvier 2011 en vue de son assujettissement à l'impôt sur la fortune. **2725**

Payer les acomptes de CET

- L'acompte de CFE-IFER, en particulier pour les redevables qui ne sont pas mensualisés ou non prélevés à l'échéance. Pour ceux prélevés, le prélèvement aura lieu vers le 27 juin.
- Le premier acompte de CVAE calculé sur la valeur ajoutée de 2011.

➤ Le 15 de chaque mois

- Paiement 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

- Paiement 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 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'intérim ou à des salariés d'autres entreprises.
 Destinataire : comité d'entreprise.

DÉCLARATION ET PAIEMENT DES COTISATIONS MENSUELLES SALARIALES

- Cotisations URSSAF (Sécurité sociale, CSG, CRDS, versement de transport, FNAL, AGS, assurance chômage).
- Cotisations Pôle Emploi.

➤ Le 5 de chaque mois

Employeurs de plus de 50 salariés qui ont payé des salaires après le 21 du mois précédent.

➤ Le 8 de chaque mois

Entreprises de 50 salariés et plus : envoi à la DIRECCTE du relevé mensuel des embauches et des résiliations des contrats de travail.

TVA INTRACOMMUNAUTAIRE

Taux de change susceptibles d'être utilisés pour les opérations réalisées en Juin 2011 (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)	0,1341	0,1341	Roumanie	0,2447	0,2428
Grande-Bretagne (Livres sterling)	1,1278	1,1355	Tchéquie	0,0414	0,0408
Suède (Couronne)	0,1123	0,1113	Canada (Dollar Canadien)	0,7242	0,7215
Bulgarie	0,5113	0,5113	États-Unis (U.S. Dollar)	0,6889	0,7029
Hongrie	0,0038	0,0037	Suisse (Franc Suisse)	0,7726	0,7971
Lituanie	0,2896	0,2896	Chine (Yuan)	0,1056	0,1081
Lettonie	1,4098	1,4098	Japon (Yen)	0,0083	0,0087
Pologne	0,2517	0,2547	Inde (Roupie)	0,0155	0,0156

- (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 2011

Année 2011	Plafond annuel	Trimestre	Mois (PMSS)	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
Montant en euros	35 352	8 838	2 946	1 473	680	162	22

2 - SMIC et Minimum Garanti*

SMIC et MG en vigueur	MG	SMIC horaire	SMIC basé/151h67
du 1 ^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011	3,36 €	9 €	1 365 €

RSA variable en fonction
des revenus et du foyer
1 personne sans activité
au 1^{er} janvier 2011

466,99 €
www.rsa.gouv.fr

* Une augmentation du SMIC de 2 % devrait avoir lieu au 1^{er} juillet 2011.

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

2011	Frais de repas (en euros/repas)	Logement et petit déjeuner (en euros/jour)	
Déplacement professionnel	17,10 €	-	
Primes de panier	5,80 €	-	
Primes de chantier	8,30 €	-	
Indemnité de grand déplacement		Paris + 92, 93, 94	Autres départements (sauf DOM, TOM)
3 premiers mois	17,10 €	61,20 €	45,40 €
de 3 mois à 2 ans	14,50 €	52,00 €	38,60 €
de 2 à 6 ans	12,00 €	42,80 €	31,80 €

4 - ÉVALUATION FORFAITAIRE DES AVANTAGES EN NATURE POUR 2011

REPAS	4,40 €/repas (sauf hôtels-café-restaurants : 3,36€/repas depuis le 1 ^{er} janvier 2011)							
LOGEMENT	Montant de l'avantage en nature mensuel (eau, gaz, EDF, chauffage, garage compris)							
Année 2011	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	63,50 €	74,20 €	84,80 €	95,30 €	116,60 €	137,70 €	158,90 €	180,10 €
Autre logement par pièce principale	33,90 €	47,70 €	63,50 €	79,40 €	100,60 €	121,80 €	148,20 €	169,50 €

5 - FRAIS DE VOITURE barème fiscal 2010 publié en avril 2011

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
3 CV	dx 0,405	(dx 0,242) + 818	dx 0,283	9 CV	dx 0,635	(dx 0,368) + 1 338	dx 0,435
4 CV	dx 0,487	(dx 0,274) + 1 063	dx 0,327	10 CV	dx 0,668	(dx 0,391) + 1 383	dx 0,460
5 CV	dx 0,536	(dx 0,300) + 1 180	dx 0,359	11 CV	dx 0,681	(dx 0,410) + 1 358	dx 0,478
6 CV	dx 0,561	(dx 0,316) + 1 223	dx 0,377	12 CV	dx 0,717	(dx 0,426) + 1 458	dx 0,499
7 CV	dx 0,587	(dx 0,332) + 1 278	dx 0,396	13 CV et +	dx 0,729	(dx 0,444) + 1 423	dx 0,515

Exemple de calcul

Pour un véhicule de 6 CV
 Pour 4 000 km :
 $4000 \times 0,561 = 2244 \text{ €}$
 Pour un véhicule de 5 CV
 Pour 6 000 km :
 $6000 \times 0,300 + 1180 = 2980 \text{ €}$
 Pour un véhicule de 7 CV
 Pour 22 000 km :
 $22000 \times 0,396 = 8712 \text{ €}$

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 2010	4,06%	31 octobre 2010	3,90%	28 février 2011	3,78%
31 juillet 2010	4,01%	30 novembre 2010	3,87%	31 mars 2011	3,76%
31 août 2010	3,96%	31 décembre 2010	3,82%	30 avril 2011	3,76%
30 septembre 2010	3,93%	31 janvier 2011	3,80%	31 mai 2011	3,77%

8 - TAUX D'INTÉRÊT LÉGAL

2006	2007	2008	2009	2010	2011
2,11%	2,95%	3,99%	3,79%	0,65%	0,38%

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
2011	121,79	122,36	123,36									
2010	119,69	120,36	120,94	121,26	121,39	121,38	121,04	121,32	121,23	121,39	121,53	122,08
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

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)
2011	119,69	+1,60%						
2010	117,81	+0,09%	118,26	+0,57%	118,70	+1,10%	119,17	+1,45%
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%

11 - COURS DES PRINCIPALES DEVISES au 31 mai 2011

Euros contre devises			
Canada - Dollar Canadien	1,3985	Grande-Bretagne - Livre Sterling	0,8720
Danemark - Cour. Danoise	7,4561	Hong-Kong - Dollar de HK	11,1876
États-Unis - Dollar	1,4385	Japon - Yen	117,22
		Norvège - Cour. Norvégienne	7,7590
		Pologne - Zloty	3,9558
		Suisse - Franc Suisse	1,2275

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
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 ^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
2010	1520	+1,20%	+5,34%	+19,50%	+32,75%	2010	1533	+1,73%	+4,00%	+20,80%	+34,47%
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%