www.eurexfrance.com

eurex press

N° 72 / MAI 2010

GROUPE eurex
Comptabilité
Conseil
Audit

DE VOTRE AUDACE, FAITES UN CAPITAL

Social 4 - 9
- **Les aides à l'emploi**
- **Cotisations sociales : seuils d'effectifs**

Fiscal 10 - 12
- **Intégration fiscale : scissions partielles**
- **Provisions pour licenciement économique**

Juridique 13
- **Relations fournisseur-distributeur**

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.

LE BLUES DE L'EMPLOYEUR !

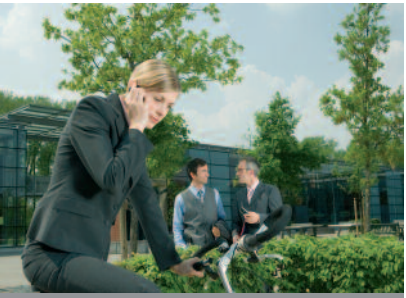
J'ai toujours voulu devenir employeur, non pas pour profiter du travail des autres, mais pour travailler en équipe car je ne me sentais pas le goût de travailler en solitaire et je pensais naïvement que ce serait plutôt bon pour l'économie nationale et pour les salariés.
Mais, lorsque j'entends les médias, j'ai l'impression que l'employeur est toujours **le méchant** qu'il faut punir, surtout s'il licencie ou délocalise ; **comme si le chômage était de sa faute alors que c'est lui qui œuvre le plus pour le résorber !**
En lisant la documentation professionnelle, je désespère ! De quoi nous parle-t-on ces dernières semaines : de la pénalité sur le non emploi des séniors, de la « sur-contribution » pour l'emploi des handicapés, du DIF, du harcèlement moral, du stress au travail, de la lutte contre la discrimination, des CV anonymes, de la gestion des RTT, des licenciements abusifs…
Et je ne parle pas des 16 000 articles du Code du travail, des centaines de conventions collectives et accords de branche, des 28 seuils d'effectif, du Code de la Sécurité sociale et du Code pénal, de la jurisprudence, sans compter toutes les règlementations que j'ignore et que je devrais connaître.

Employeur je suis, « délinquant social » je suis devenu.
Je suis certain de ne pas respecter toute cette réglementation devenue folle et j'ai cette mauvaise impression qu'il faut toujours punir l'employeur « délinquant social ».
Pourquoi ne m'a-t-on jamais remercié lorsque j'ai embauché ? Peut-être ai-je été un « mauvais patron » ? Je comprends nos clients qui, à regret, veulent maintenant travailler seul.

Janin AUDAS,
Président d'EUREX ASSOCIÉS
Rédacteur en chef

EUREXPRESS ACTUALITÉS

Dirigeants et associés, nouveautés sociales et fiscales



REMBOURSEMENT DE L'ABONNEMENT VÉLIB'

À compter du 1er janvier 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 a étendu à l'ensemble des entreprises, l'obligation de prendre en charge 50 % du prix de l'abonnement souscrit par leurs salariés à un service public de location de vélos, Velib' par exemple en région parisienne.
La participation des employeurs au financement de ce service est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations de Sécurité sociale.

Instr. adm. du 23 février 2010 ; BOI n° 5 F-9-10.

Régime social des dirigeants de sociétés

Comme le rappelle une circulaire ACOSS du 4 janvier 2010, les parts détenues en toute propriété par le partenaire lié par un PACS au gérant sont prises en compte pour la détermination du caractère majoritaire ou minoritaire de la gérance. Il n'est plus fait de distinction en fonction de la date de conclusion du PACS, avant ou après le 1er janvier 2007 comme antérieurement, ou en fonction de la nature propre ou indivise des parts sociales.

Cette même circulaire rappelle également que les dirigeants de SELAS, les présidents de conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués de sociétés anonymes, les présidents de syndicats quelle que soit leur forme juridique sont affiliés au régime général de Sécurité sociale en application de l'article.

Circ. ACOSS du 4 janvier 2010 n° 2010-001.

Compte courant d'associé : modalités de remboursement

Une cour d'appel avait limité le remboursement d'un compte courant d'associé à 20 000 euros alors qu'il s'élevait à 33 000 euros. Pour justifier sa décision, elle indiquait que la trésorerie de la société ne lui permettait pas de rembourser l'associé au-delà de cette somme de 20 000 euros.

Rappelant que les comptes courants d'associés sont, sauf convention contraire, remboursables à tout moment (et sous-entendu totalement), la Cour de cassation a censuré cette décision.

Il faut entendre par « sauf convention contraire » la possibilité, admise par la jurisprudence, de

prévoir une clause, dans les statuts ou dans la convention de compte courant elle-même, aux termes de laquelle la société conditionne le remboursement du compte courant d'associé à l'existence d'une trésorerie suffisante : dans ce cas, le remboursement ne dépend pas du seul bon vouloir de la société, mais d'une situation objective dont les parties ont déterminé par avance les effets.

Cass. com. du 8 décembre 2009 n° 08-16.418 (n° 1143 F-D) ; Julien c/ Julien.

Le chiffre : 51,9 % du PIB

Les Français sont moins endettés que leurs voisins

Selon les chiffres publiés par la Banque de France, l'endettement des ménages français s'élevait à 51,9 % du PIB en septembre 2009.
Ce chiffre est raisonnable si on le compare aux taux d'endettement des ménages de quelques autres pays industrialisés : 63,1 % du PIB en Allemagne ; 85,3 % en Espagne ; 99,2 % au Royaume Uni et 121,9 % aux États-Unis. Les plus « économes » sont les Italiens avec un taux d'endettement de 40,2 % du PIB.
Notons aussi que les pourcentages du revenu brut disponible s'établissent selon la même hiérarchie.

LES RÉFÉRENTS D'EUREX : ALEXANDRE BOUTARIN SPÉCIALISTE CONSOLIDATION

38 ans, l'allure sportive et décontractée, Alexandre BOUTARIN est très loin de l'image expert-comptable/nœud papillon véhiculée aujourd'hui encore dans les séries télévisées.
Féru d'informatique et de nouvelles technologies, Alexandre BOUTARIN est devenu ces dernières années un référent dans notre profession en matière de consolidation financière.
Disposant du préalable indispensable – une excellente connaissance des normes internationales IFRS – son expérience dans le domaine est aujourd'hui largement reconnue.
Pour les non initiés, en dehors des sociétés ayant l'obligation de produire des comptes consolidés, la consolidation financière permet aux différentes entités juridiques constituant un groupe de neutraliser les transactions intra-groupes, d'éliminer les détentions de titres entre elles, de faire apparaître uniquement l'aspect économique des transactions et enfin de disposer de procédures comptables identiques. Une nouvelle image de la performance apparaît donc alors…
Associé du groupe, co-dirigeant du cabinet de Chambéry / Voglans, Alexandre BOUTARIN est devenu le référent consolidation du Groupe traitant des questions spécifiques que nos clients pourraient rencontrer.

La crise touche aussi les informaticiens

En 2009, 24 830 cadres de l'informatique ont été embauchés en France (18 % de moins qu'en 2008).
Les entreprises du secteur ont subi les réductions de coûts de leurs clients (dans le secteur de l'automobile notamment).
La baisse totale des embauches tous secteurs économiques confondus a été de 28 % en 2009.
Malgré tout, le secteur informatique reste le plus gros recruteur français de cadres devant l'ingénierie recherche et développement, la santé et l'action sociale.
Le turnover a reculé mais un déséquilibre existe dans la qualification des demandeurs d'emploi du secteur : pas assez de chefs de projet maîtrisant les technologies de pointe et trop d'ingénieurs spécialisés sur des systèmes anciens.
L'année 2010 s'annonce meilleure, l'APEC prévoyant une croissance des effectifs entre 0 % et 11 %.

** Sources : DARES + APEC.*

LES AIDES À L'EMPLOI

À jour au 1er mai 2010

PRINCIPALES MESURES

Mesures	Employeurs visés	Bénéficiaires	Type de contrat
Apprentissage[2]	Tout employeur (sauf particulier), déclaration à la DDTE. Enregistrement du contrat auprès de la CCI, de la Chambre des métiers ou de la Chambre de l'agriculture.	Jeunes de 16 ans (15 ans sous conditions) à moins de 26 ans (ou + si niveau supérieur, rupture du précédent contrat sans volonté de l'apprenti, personne handicapée ou projet de création ou de reprise d'entreprise).	Contrat de 1 à 3 ans (4 ans si qualité de travailleur handicapé).
Contrat de professionnalisation[1][2]	Tout employeur à la FPC (sauf particulier). Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH et de toute personne ayant bénéficié d'un CUI.	Jeunes de 16 ans à – de 26 ans sans qualification professionnelle, demandeurs d'emploi de 26 ans et+. Formulaire CERFA Ej20 transmis à l'OPCA et à la DDTE.	CDI ou CDD de 6 mois, de 12 mois, et sur dérogation de 24 mois. Formation obligatoire.
Contrat unique d'insertion (CUI) secteur non marchand : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)[4]	Tout employeur du secteur non marchand.	Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.	CDD ou CDI conclu pour 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois. Durée hebdomadaire comprise entre 20 h et 35 h. Dérogations possibles sous condition.
Contrat unique d'insertion (CUI) secteur marchand : contrat initiative emploi (CIE)[4]	Tout employeur du secteur marchand.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	CDD ou CDI conclu pour 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois. Durée hebdomadaire comprise entre 20 h et 35 h. Dérogations possibles sous condition.
Contrat d'avenir (CA)[3]	Collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les entreprises d'insertion et les entreprises d'intérim insertion.	Personnes bénéficiant du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.	CDD d'une durée de 2 ans. Peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Pour les salariés de plus de 50 ans, la limite du renouvellement peut être portée à 36 mois. La durée hebdomadaire est fixée à 26 heures. La durée du travail peut varier sans dépasser 35 heures par semaine et sans excéder 26 heures hebdomadaires en moyenne sur la durée du contrat.
CIRMA (Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité)[3]	• Les employeurs entrant dans le champ de l'assurance chômage et les employeurs de pêche maritime. • Convention avec le département (pour les bénéficiaires du RSA) ou l'ANPE (pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH).	Bénéficiaires du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation de parent isolé ou encore de l'allocation aux adultes handicapés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	CDI, CDD ne pouvant excéder 18 mois, renouvellements compris, à temps partiel (minimum 20h/semaine) ou à temps complet.

(1) Contrats conclus à compter du 1er janvier 2008 - (2) Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, trois décrets du 15 juin 2009 prévoient des mesures incitatives pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. (3) Depuis le 01/01/2010, il n'est plus possible de conclure de CA et de CIRMA, les contrats en cours se poursuivent toutefois jusqu'au terme prévu de la convention. (4) Mise en place à compter du 01/01/2010 d'un contrat unique d'insertion pour le secteur marchand et non marchand.

AVANTAGES

Salaire minimum dû	Aides de l'État	Charges sociales exonérées	Charges sociales restant dues
De 25 % à 78 % du SMIC (ou plus si convention collective plus favorable ou formation complémentaire).	Aide à l'embauche possible dans les conditions fixées par la région. Entreprise d'au moins 11 salariés : aide mensuelle durant 12 mois = au SMIC horaire x 151,67 x (% du SMIC applicable à l'apprenti – 0,11) x 0,14. Entreprise de – de 50 salariés : aide à l'embauche de 1800 € versée en 2 fois par le Pôle emploi.	• Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisations patronales et salariales URSSAF, Assedic, ARRCO, contribution solidarité autonomie, CSG et CRDS. • Entreprises de + de 11 salariés = cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS, part salariale Assedic et retraite complémentaire (jusqu'au minimum obligatoire).	• Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisation d'AT, cotisation de retraite complémentaire au-delà du taux minimum. • Entreprises de + de 11 salariés = FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, parts employeur Assedic et retraite complémentaire. Cotisations AT/MP.
De 55 % à 80 % du SMIC pour les – de 26 ans. Min. SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour les 26 ans et +.	Aide de 200 € par mois durant toute l'action de professionnalisation avec un maximum de 2000 € (pour les bénéficiaires de l'ARE de + de 26 ans à l'embauche). Aide de 1000 € à 2000 € (si embauche d'un jeune de – 26 ans au jour de la signature du contrat).	• de 16 à 44 ans : pas d'exonération spécifique. Application de la réduction Fillon. • 45 ans et + : exonération des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales à hauteur du SMIC.	Toutes les autres.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide à l'embauche fixée par arrêté du préfet de région (maximum 95 % du taux brut du SMIC par heure travaillée).	• Cotisations patronales de Sécurité sociale : maladie, vieillesse, allocations familiales (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation au titre de la construction.	Toutes les autres (assurance chômage, retraite complémentaire…) et les cotisations patronales de Sécurité sociale pour la fraction de rémunération qui dépassera le plafond. La contribution patronale solidarité de 0,3 % est due. Depuis le 1er janvier 2008, la cotisation accident du travail est due.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide à l'embauche fixée par arrêté du préfet de région (maximum 47 % du SMIC horaire brut).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.
SMIC.	• Aide versée par le débiteur de l'allocation qui était perçue par le bénéficiaire du contrat et égale au RSA garanti à une personne isolée (460,09 €/mois en 2010). • Prime de cohésion sociale. • Les deux aides ci-dessus ne peuvent pas dépasser la rémunération versée au salarié. • Aide forfaitaire supplémentaire en cas d'embauche en CDI.	• Cotisations patronales de Sécurité sociale : maladie, vieillesse, allocations familiales (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation au titre de la construction.	Toutes les autres.
SMIC.	Aide forfaitaire versée à l'employeur égale au montant de l'allocation de RSA garantie pour une personne isolée (460,09 €/mois en 2010).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.

Cotisations sociales : seuils d'effectifs

Différents seuils d'effectifs ont une incidence sur le paiement de certaines cotisations sociales : plus de 9, de 11, de 19, de 20 salariés, etc. Le décompte de ces différents seuils d'effectifs a été harmonisé par décret. Désormais, le texte renvoie au Code du travail et non plus au Code de la Sécurité sociale.

ESSENTIEL

Lorsque l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à sa date de création. S'il est nul à cette date, il est apprécié au 1er jour du mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. L'année suivante, le décompte de l'effectif s'opère sur la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la 1re année.

MANDATAIRE SOCIAL

Le mandataire social, même s'il est au régime général de Sécurité sociale, ne compte pas dans les effectifs puisque cette notion se réfère désormais au Code du travail. Si toutefois, le mandataire social cumulait son mandat avec un véritable contrat de travail et cotisait à ce titre au chômage, il devrait être pris en compte dans les effectifs.

Les seuils d'effectifs ont de nombreuses incidences en matière de Sécurité sociale. On peut notamment citer :

- la réduction Fillon qui correspond à une réduction de charges sociales patronales maximales de 28,1 % pour les entreprises de 19 salariés au plus et de 26 % pour les entreprises de plus de 19 salariés ;
- la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les heures supplémentaires qui est de 1,5 € par heure supplémentaire pour les entreprises de 20 salariés et moins, et de 0,5 € pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- l'exonération applicable aux contrats d'apprentissage qui est totale pour les entreprises de moins de 11 salariés (à l'exception des cotisations accident du travail et maladie professionnelle) et ne porte que sur les cotisations de Sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus (à l'exception des cotisations accident du travail et maladie professionnelle) ;
- le versement transport, dont seules les entreprises de 9 salariés et moins sont exonérées, qui varie en fonction du taux donné par l'autorité organisatrice des transports (AOT) pour les entreprises de plus de 9 salariés ;
- la cotisation FNAL supplémentaire de 0,4 % qui ne vise que les entreprises de 20 salariés et plus ;

- la participation formation, dont le taux est de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 1,05 % pour les entreprises de 10 salariés et de moins de 20 salariés, et de 1,6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

« Versement transport »

CALCUL DE L'EFFECTIF

Depuis des décrets du 23 juin 2009 commentés par une circulaire ACOSS du 1er février 2010, les effectifs sont définis par le Code du travail (art. 1111-2 et suivants du Code du travail) et non plus par le Code de la Sécurité sociale comme antérieurement. L'une des principales différences réside notamment dans le fait que désormais, les mandataires sociaux soumis au régime général de Sécurité sociale (gérant non majoritaire de SARL, président de SAS, etc.) ne sont plus pris en considération n'étant pas assujettis au Code du travail.
Pour l'ensemble de ces mesures, l'effectif est calculé au 31 décembre et est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile (étant entendu que les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas comptabilisés dans la moyenne). Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail au dernier jour de chaque mois doivent être pris en compte même si leur contrat est suspendu (absence pour maladie, maternité, etc.).
Pour les entreprises de travail temporaire, les effectifs prennent en compte les salariés permanents, ainsi que les intérimaires ayant eu des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

SALARIÉS EXCLUS DE L'EFFECTIF

- les apprentis ;
- les bénéficiaires de certains contrats de professionnalisation et de certains contrats aidés (contrat unique d'insertion, etc.) ;
- les salariés en contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent du fait notamment d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

SALARIÉS PRIS EN COMPTE DANS L'EFFECTIF

- les travailleurs à domicile ;
- les bénéficiaires de contrats de travail intermittent en proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ;
- les bénéficiaires de contrats de travail à temps partiel au prorata de leur durée contractuelle de travail par rapport à la durée légale ;
- les salariés mis à disposition de l'entreprise depuis au moins 1 an par une entreprise extérieure, au prorata de leur temps de présence dans les 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un salarié absent) ;
- les intérimaires au prorata de

VERSEMENT TRANSPORT

Les entreprises de plus de 9 salariés doivent s'acquitter du versement transport. Le seuil de déclenchement de l'obligation est l'embauche du 10e salarié, quelle que soit la durée de son travail ou de son contrat. Ainsi, une entreprise de 9,5 salariés sera soumise à cette obligation. Auparavant, le décompte des effectifs pour le versement transport dépendait de la périodicité du paiement des cotisations sociales, mensuelle ou trimestrielle. Cette référence est désormais supprimée.

APPRENTIS

L'exonération de charges sociales pour l'embauche des apprentis concerne les entreprises de moins de 11 salariés. Antérieurement, l'effectif s'appréciait au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat sans prendre en compte les variations en cours d'année. Désormais, l'effectif s'apprécie en moyenne sur l'année au 31 décembre.

leur temps de présence dans les 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un salarié absent).

NEUTRALISATION TEMPORAIRE DES EFFETS DU FRANCHISSEMENT DE SEUIL

Par ailleurs, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a institué des mesures visant à neutraliser l'impact financier du franchissement des seuils d'effectifs au titre des années 2008, 2009 et 2010.

« FNAL supplémentaire »

Contribution supplémentaire du FNAL (0,4 %)

Ainsi, les employeurs qui dépasseraient le seuil de 20 salariés en 2010 pour la première fois ne seront pas soumis, pendant 3 ans, à cette contribution. Le taux de cette contribution sera ensuite diminué respectivement pour les 3 années suivantes de 0,3 %, 0,2 % et 0,1 %, de sorte que l'entreprise sera redevable pour la 4e année, d'une contribution de 0,10 %, la 5e année, de 0,20 % et la 6e année de 0,30 %.

Réduction Fillon

L'entreprise qui dépasserait pour la première fois le seuil de 19 salariés en 2010 pourra continuer d'appliquer le coefficient majoré de la loi Fillon pendant 3 ans.

Déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable au titre de la loi TEPA

L'entreprise qui dépasserait le seuil de 20 salariés pour la première fois au cours de l'année 2010 pourra continuer de bénéficier de la majoration de 1 € (soit, au total 1,5 € de déduction par heure supplémentaire) réservée aux entreprises de 20 salariés au plus pendant 3 ans.

Versement transport

Le versement transport répond à des règles un peu différentes. En effet, le seuil de 9 salariés s'apprécie par rapport à une même zone d'organisation du transport. Ainsi, à titre d'exemple, une entreprise comptant 10 salariés répartis uniformément sur deux zones de transports différentes ne sera pas assujettie à ce versement.

Le dépassement du seuil de 9 salariés pour la première fois entraîne l'assujettissement progressif à ce versement. Pendant 3 ans (prenant effet au 1er jour du mois à partir duquel l'employeur sera assujetti au versement transport), l'entreprise sera totalement exonérée. Durant les 3 années suivantes, l'entreprise bénéficiera d'un abattement dégressif de 75 % la 4e année, 50 % la 5e année et de 25 % la 6e année. Cet assujettissement progressif s'apprécie également pour chaque territoire de transports urbains. Par exemple, une entreprise comportant deux établisse-

ments de plus de 9 salariés (chacun relevant de territoires de transports urbains différents), dépassant le seuil de 9 salariés sur l'établissement « A » situé à Marseille en 2010 et sur l'établissement « B » situé à Paris en 2011, bénéficiera d'un assujettissement progressif de 6 ans à compter de 2010 pour les salariés de l'établissement marseillais « A » et de 6 ans à compter de 2011 pour les salariés de l'établissement parisien « B ».

Cotisations des apprentis

Par ailleurs, la loi de modernisation de l'économie autorise également les entreprises à bénéficier de l'assujettissement progressif au versement transport lorsque le seuil de 9 salariés est atteint du fait de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé 10 salariés ou plus au cours de l'une des 3 années précédentes.

Apprentis

Les entreprises dont l'effectif atteint le seuil de 11 salariés pour la première fois en 2010 pourront continuer à bénéficier de l'exonération totale des cotisations (à l'exception de la cotisation d'accident du travail et de maladie professionnelle) pour tous les nouveaux contrats d'apprentissage conclus pendant les 2 années suivant la date à laquelle l'effectif est atteint ou dépassé.

Rappelons que seules les entreprises inscrites au Registre des métiers comptant au moins 11 salariés sont assujetties à des charges sociales pour l'embauche d'apprentis. Ces charges sont calculées sur une assiette forfaitaire indépendante de la rémunération versée à l'apprenti.

Cette assiette forfaitaire correspond à la fraction de SMIC due au titre de la rémunération minimum légale (qui est fonction de l'âge du jeune et de l'année d'apprentissage) diminuée de 11 points. Ainsi, à titre d'exemple, pour un jeune âgé de 16 ans et de moins de 18 ans en première année d'apprentissage, sa rémunération doit au minimum correspondre à 25 % du SMIC, l'assiette forfaitaire de cotisation sera donc de 14 % du SMIC. Elle est calculée sur la base de 169 fois le SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération. Aussi, dans l'exemple précité, l'assiette forfaitaire de cotisation est égale à 210 € (8,86 € x 169 x 14 %). Toutefois, un texte à paraître au cours de l'année 2010 devrait ramener cette référence de calcul à la durée légale du travail, soit 151,67 fois le SMIC comme le rappelle une circulaire ACOSS du 9 mars 2010 (voir encadré ci-contre). ■

Circulaire DSS/5B/2010/38 du 1er février 2010.
Circulaire Acoss n° 2010-041 du 9 mars 2010.

BASE FORFAITAIRE POUR LES APPRENTIS

Un projet de décret actuellement à l'étude prévoit de ramener le calcul de la base forfaitaire des cotisations dues pour les apprentis par certains employeurs de 11 salariés et plus sur la base de la durée légale du SMIC, soit 151,67 fois le SMIC et non plus sur la base de 169 fois le SMIC.

Intégration fiscale : scissions partielles

La loi de finances rectificative de décembre 2007 facilite les opérations de restructuration des groupes de sociétés intégrées, en particulier dans l'hypothèse d'un apport de titres de filiales.

ESSENTIEL

Dans le cas d'un apport de titres d'une filiale de la part d'un groupe intégré à un autre groupe intégré, il n'y a pas de rupture dans l'intégration et les filiales apportées n'ont pas d'exercice imposé individuellement.

CONSÉQUENCES D'UNE SORTIE DE FILIALE

L'apport d'une filiale entraîne en principe sa sortie du groupe intégré et les conséquences d'une « dé-neutralisation ».
Il faut alors réintégrer ou déduire les plus ou moins-values de cession d'immobilisations intra-groupe et les subventions et abandons de créance, lorsque ces opérations ont concerné les sociétés sortantes.
Ces réintégrations et déductions sont réalisées, par la société mère apporteuse, au titre de l'exercice de sortie des filiales.

La loi de finances rectificative pour 2007 du 25 décembre 2007 a aménagé sur plusieurs points le régime fiscal des groupes de sociétés intégrées.
Ces évolutions sont entrées en vigueur à compter des exercices ouverts le 1er janvier 2008.
La principale mesure consiste à faciliter certaines opérations de restructuration, dites « scissions partielles ».
Il s'agit des opérations effectuées sous la forme d'un apport de titres de filiales, suivies du désengagement de la société apporteuse par attribution au profit de ses associés, des titres reçus en rémunération de l'apport.
Cette mesure permet :
- à la société bénéficiaire de l'apport, de former immédiatement un groupe avec les filiales apportées ;
- le transfert, sur agrément, d'une fraction des déficits d'ensemble du groupe apporteur au groupe bénéficiaire de l'apport ;
- et l'imputation des déficits transférés sur une base élargie.

« Nouveau groupe »

SORTIE DES FILIALES APPORTÉES DU GROUPE FORMÉ PAR L'APPORTEUSE

L'apport des titres des filiales a pour conséquence la sortie de ces filiales du groupe formé par la société apporteuse avec les conséquences évoquées dans l'encadré ci-contre.
L'exercice de sortie de ces filiales, c'est-à-dire l'exercice au titre duquel leurs résultats ne sont plus retenus dans le résultat d'ensemble du groupe de l'apporteuse,

est l'exercice au cours duquel intervient l'apport.

CONSTITUTION IMMÉDIATE D'UN GROUPE PAR LA PERSONNE MORALE DÉTENANT LES SOCIÉTÉS APPORTÉES

- Constitution du nouveau groupe

L'aménagement réalisé par la loi de finances rectificative permet à la personne morale détenant les sociétés apportées, qui peut être la société bénéficiaire de l'apport ou une personne morale détenant cette dernière, de former un nouveau groupe avec les sociétés apportées dès l'ouverture de l'exercice d'apport.

Ainsi, il n'y a pas de rupture dans l'intégration et les filiales apportées n'ont pas d'exercice imposé individuellement.

- Entrée dans un groupe préexistant

La personne morale détenant le capital des sociétés apportées peut former un nouveau groupe avec les sociétés apportées à compter de l'exercice au cours duquel intervient l'apport.

Cette personne morale peut également, si elle est déjà mère d'un groupe, élargir celui-ci aux sociétés apportées.

- Durée du premier exercice du nouveau groupe

La durée du premier exercice des sociétés du groupe issu de l'apport peut être inférieure ou supérieure à douze mois.

Si nécessaire, le nouveau groupe peut appliquer les dispositions qui prévoient qu'en l'absence de clôture d'exercice au cours d'une année civile, l'impôt soit provisoirement établi au titre de la période écoulée depuis la dernière clôture d'un exercice.

Tout comme en cas d'absorption ou d'acquisition d'une société mère, il est admis que la date d'ouverture du premier exercice du nouveau groupe soit différente pour la société mère et les sociétés issues du groupe ayant cessé.

« Déficit sur agrément »

TRANSFERT DE DÉFICITS

Une fraction du déficit d'ensemble du groupe de l'apporteuse peut être transférée, sur agrément, à la personne morale bénéficiaire de l'apport.

Les déficits ainsi transférés ne sont plus imputables par la société mère apporteuse.

La société bénéficiaire de l'apport peut donc imputer les déficits transférés sur ses bénéfices propres ultérieurs.

Si les bénéfices propres de cette nouvelle société mère ne sont pas suffisants, les déficits transférés peuvent être imputés sur une base élargie : ces déficits peuvent aussi être imputés sur les bénéfices propres ultérieurs des sociétés apportées. ■

Instr. adm. du 23 février 2010 ; BOI n° 4H-6-10.

AUTRES MESURES DE LA LOI DE FINANCES POUR 2007

La loi de finances rectificative pour 2007 a prévu trois aménagements techniques aux opérations intragroupes.

Il s'agit :

- d'étendre la neutralisation des dividendes ne bénéficiant pas du régime des sociétés mères, à l'ensemble des produits des participations ;

- d'étendre la neutralisation de la quote-part de frais et charges sur les dividendes à l'ensemble des produits des participations ;

- de neutraliser, symétriquement les provisions pour dépréciation des titres de participation.

Provisions pour licenciement économique

Les provisions destinées à faire face aux indemnités de licenciement pour motif économique ne sont pas déductibles du bénéfice de l'entreprise employeur.

ESSENTIEL

La provision pour indemnités de licenciement économique n'est pas déductible du bénéfice fiscal, mais l'indemnité elle-même est bien déductible au moment de son versement.

CORRECTION EXTRA-COMPTABLE

Les dotations aux provisions pour indemnités de licenciement économique doivent être réintégrées extra-comptablement sur le tableau 2058 A dans le résultat de l'exercice de leur comptabilisation.
La reprise de provisions est déduite de manière extra-comptable, case « W U » sur ce même tableau 2058 A.

Les charges liées à des opérations de licenciement peuvent, dans leur ensemble, faire l'objet de provisions. Cependant, la loi interdit expressément la déduction des provisions constituées en vue de faire face aux indemnités de licenciement pour motif économique.

> *Provisions comptables*

Les provisions exclues des charges déductibles sont celles constituées en vue de faire face au paiement des indemnités de licenciement concernant les seuls licenciements pour motif économique. Un licenciement pour motif économique est décidé par un employeur pour un ou plusieurs motifs qui ne concernent pas la personne du salarié. Il résulte d'une suppression ou d'une transformation d'un poste de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Restent déductibles dans les conditions de droit commun, les provisions constituées en vue de faire face aux :

- indemnités compensatrices de préavis, indemnités compensatrices de congés payés ;
- indemnités de rupture irrégulière ou abusive de contrat de travail ;
- indemnités compensatrices versées dans le cadre d'une clause de non-concurrence ;
- contribution versée à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de 50 ans ;
- indemnités versées dans le cadre d'une transaction dès lors que cette opération ne constitue pas un licenciement économique au sens strict. ■

Instr. adm. du 25 février 2010 ; BOI n° 4E-1-10.

Relations fournisseur-distributeur

Castorama a été condamné à une amende de 300 000 € pour pratiques abusives à l'égard de ses fournisseurs. Cette décision est la première rendue dans le cadre d'une procédure initiée par le Gouvernement contre neuf enseignes de la grande distribution.

ESSENTIEL

Le distributeur qui impose à son fournisseur le paiement de ristournes et de remises sous forme d'acomptes mensuels peut engager sa responsabilité dès lors que cette contrainte crée un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties.

OBJECTIFS DE LA LOI

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les relations commerciales, la loi LME avait notamment pour objectifs la réduction des délais de paiement, le renforcement de la négociation entre producteur et fournisseur, une meilleure formalisation des accords, la baisse des prix en favorisant la détermination des prix de vente notamment par le basculement de la « marge arrière » vers l'avant.

Aux termes de l'article L. 442-6, I-2° du Code de commerce, le fait pour un producteur ou un commerçant de soumettre ou de tenter de soumettre un partenaire commercial à des obligations créant un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties, engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé.

En l'espèce, Castorama, au prétexte d'avoir dû réduire ses délais de paiement en application de la loi LME, exigeait de ses fournisseurs le paiement de remises sous forme d'acomptes mensuels. Ces acomptes devaient être réglés par virement, tout retard de paiement entraînant l'application d'une pénalité de 1 % par jour ouvré, dans la limite de 10 % du montant dû. Le règlement de ces pénalités était effectué directement par Castorama sous forme de compensation avec les sommes dues aux fournisseurs. Enfin, les contrats commerciaux ne comprenaient aucune clause prévoyant la modification des acomptes en cas de variation de l'activité.

Le tribunal a jugé que les pratiques examinées, nettement défavorables aux fournisseurs, créaient un déséquilibre significatif au profit du distributeur. Il a ordonné la cessation desdites pratiques et prononcé une amende civile de 300 000 €.

C'est la première fois qu'une juridiction se prononce sur le fondement de l'article L. 442-6, I-2° du Code de commerce issu de la loi LME. À l'heure où nous écrivons ces lignes, la société Castorama n'a pas fait appel. ■

T. Com. du 6 janvier 2010 ; Ministre de l'Économie c/ Castorama France SAS.

AGENDA FISCAL

↗ 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.

- **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** **bordereau avis**

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

↗ Délais variables

- **Déclaration fiscale d'achèvement de travaux** **modèles H - IL - C**

Les propriétaires doivent déclarer aux services du Cadastre les constructions nouvelles, les changements de consistance ou d'affectation des propriétés bâties ou non bâties intervenus au cours des 3 mois précédents sous peine, notamment, de perdre le droit aux exonérations temporaires de taxe foncière.

AGENDA SOCIAL

DÉCLARATION ET PAIEMENT DES COTISATIONS MENSUELLES SALARIALES

- **Cotisations URSSAF (Sécurité sociale, CSG, CRDS, versement de transport, FNAL).**
- **Cotisations ASSEDIC (assurance chômage et ASF mandataires sociaux).**

↗ 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 DDTE du relevé mensuel des embauches et des résiliations des contrats de travail.

↗ Le 15 de chaque mois

- Employeurs de plus de 10 salariés qui paient les salaires entre le 1er et le 10 du mois et les employeurs de moins de10 salariés ayant opté pour le versement mensuel des cotisations sociales.
- Employeurs occupant moins de 50 salariés versant mensuellement leurs cotisations sociales, pour les salaires versés après le 10 du mois précédent.

↗ Le 25 de chaque mois

- Employeurs de plus de 50 salariés qui paient les salaires entre le 11 et le 20 du mois.
- Une fois par trimestre soit au 15 janvier, 15 avril, 15 juillet et 15 octobre, pour les employeurs de moins de 10 salariés versant leurs cotisations au trimestre. Cette date est reportée au dernier jour du 1er mois du trimestre pour les employeurs visés ci-dessus pratiquant le décalage de la paie.

TVA INTRACOMMUNAUTAIRE

Taux de change susceptibles d'être utilisés pour les opérations réalisées en Avril 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	Mars	Avril	Opérations réalisées en	Mars	Avril
Danemark (Couronne)	0,1343	0,1344	**Pologne**	0,2514	0,2572
Grande-Bretagne (Livre sterling)	1,1507	1,1178	**Roumanie**	0,2428	0,2458
Suède (Couronne)	0,1019	0,1032	**Tchéquie**	0,03857	0,0394
Bulgarie	0,5113	0,5113	**Canada** (Dollar Canadien)	0,699	0,73255
Estonie	0,06391	0,06391	**États-Unis** (U.S. Dollar)	0,7285	0,7497
Hongrie	0,003692	0,003787	**Suisse** (Franc Suisse)	0,6812	0,7002
Lituanie	0,2896	0,2896	**Chine** (Yuan)	0,1066	0,1098
Lettonie	1,41	1,4126	**Japon** (Yen)	0,00802	0,008155

- (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 1er juillet 2009 31 décembre 2009	3,31 €	8,82 €	1 337,70 €
du 1er 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 1er 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-cafés-restaurants : 3,31 € / repas depuis le 1er 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 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
4 CV	d x 0,466 €	(d x 0,262 €) + 1 020 €	d x 0,313 €
5 CV	d x 0,512 €	(d x 0,287 €) + 1 123 €	d x 0,343 €
6 CV	d x 0,536 €	(d x 0,301 €) + 1 178 €	d x 0,360 €
7 CV	d x 0,561 €	(d x 0,318 €) + 1 218 €	d x 0,379 €
8 CV	d x 0,592 €	(d x 0,337 €) + 1 278 €	d x 0,401 €

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
9 CV	d x 0,607 €	(d x 0,352 €) + 1 278 €	d x 0,416 €
10 CV	d x 0,639 €	(d x 0,374 €) + 1 323 €	d x 0,440 €
11 CV	d x 0,651 €	(d x 0,392 €) + 1 298 €	d x 0,457 €
12 CV	d x 0,685 €	(d x 0,408 €) + 1 383 €	d x 0,477 €
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 :
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 €

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
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									
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

	1er trimestre		2e trimestre		3e trimestre		4e 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 DEVISES au 30 avril 2010

Euros contre devises					
Canada - Dollar Canadien	1,3379	**Grande-Bretagne** - Livre Sterling	0,8703	**Norvège** - Cour. Norvégienne	7,8445
Danemark - Cour. Danoise	7,4425	**Hong-Kong** - Dollar de HK	10,3367	**Pologne** - Zloty	3,9163
États-Unis - Dollar	1,3315	**Japon** - Yen	125,81	**Suisse** - Franc Suisse	1,4341

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

1er trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2009	**1503**	+ 0,40 %	+ 10,35 %	+ 27,05 %	+ 38,78 %
2008	**1497**	+ 8,09 %	+ 17,87 %	+ 29,16 %	+ 39,78 %
2007	**1385**	+ 1,69 %	+ 13,06 %	+ 23,00 %	+ 30,91 %

2e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2009	**1498**	- 4,10 %	+ 9,66 %	+ 24,63 %	+ 37,56 %
2008	**1562**	+ 8,85 %	+ 22,40 %	+ 34,30 %	+ 45,40 %
2007	**1435**	+ 7,05 %	+ 13,64 %	+ 25,40 %	+ 28,87 %

3e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2009	**1502**	- 5,77 %	+ 8,76 %	+ 24,85 %	+ 37,42 %
2008	**1594**	+ 10,46 %	+ 24,73 %	+ 36,24 %	+ 47,59 %
2007	**1443**	+ 4,49 %	+ 13,44 %	+ 26,03 %	+ 36,52 %

4e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2009	**1507**	- 1,05 %	+ 7,18 %	+ 24,13 %	+ 33,72 %
2008	**1523**	+ 3,32 %	+ 14,33 %	+ 29,94 %	+ 43,00 %
2007	**1474**	+ 4,84 %	+ 16,15 %	+ 30,79 %	+ 37,24 %

Éditeur PSTA Éditions et Solutions - BP 915 - 92009 Nanterre Cedex - Tél. 01 47 21 68 43 - **Directeur de la publication** Bernard Meier - **Rédacteur en chef** Janin Audas
Impression Imprimerie Fabrègue - 87500 Saint-Yrieix-la-Perche - ISSN 2103-9348.