



DE VOTRE AUDACE,
FAITES UN CAPITAL



Social

4 - 7

- Indemnités de licenciement
- Attention au travail dissimulé !
- Rupture d'une promesse d'embauche

Fiscal

8 - 11

- Location immobilière et TVA
- Responsabilité fiscale du dirigeant
- Rattachement d'un enfant majeur

Juridique

12

- La loi « HADOPI » dans l'entreprise



LES PME FRANÇAISES EN 2010



Avec 3 millions de PME, la France a connu un développement important du nombre d'entreprises en 2010. Tel est l'enseignement que l'on peut tirer du rapport 2010 sur l'évolution des PME publié par OSEO.

Autres faits marquants :

- un accroissement de 75 % du nombre de création dû pour l'essentiel aux 320 000 auto-entrepreneurs ;
- une hausse importante des défaillances d'entreprises en 2009 qui touchent principalement les PME de plus de 10 salariés ;
- la structure financière des PME résiste à la crise mais la trésorerie des TPE reste tendue ;
- une amélioration progressive des délais de paiement, les TPE apparaissant les plus vertueuses ;
- une mobilisation pour l'innovation, les plus jeunes étant les plus dynamiques en la matière.

On se réjouira de la création des 320 000 auto-entrepreneurs, même s'il n'est pas très réaliste de les considérer comme des entreprises à part entière. Ils ne le deviendront qu'après s'être inscrits au registre du commerce, des métiers ou des professions libérales.

Cette initiative gouvernementale a toutefois créé une dynamique en faveur de la création et ces micro-entrepreneurs ont, pour partie, contribué à la bonne performance de 2010 ; même si l'on peut regretter que, dans certains secteurs, cela engendre une concurrence peu loyale.

On verra en 2011 si cette mutation des auto-entrepreneurs en vrais entrepreneurs est au rendez-vous !

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 RÉFLEXIONS

Emploi des jeunes

2011 : ANNÉE DE TOUS LES DANGERS POUR L'ALTERNANCE ?

Le ministère en charge de la Formation professionnelle s'est félicité fin 2010 de la progression des contrats d'apprentissage dans notre pays. Cependant, les trois aides temporaires accordées à ce dispositif se sont arrêtées le 31 décembre 2010. Le « zéro charges apprentis », les primes pour l'embauche d'un apprenti ou pour un contrat de professionnalisation ont été supprimés. La baisse du chômage des jeunes est en jeu. Rappelons que l'apprentissage concerne les jeunes de 16 ans à 25 ans en formation en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou en section apprentissage avec, à la clé, un diplôme de l'Éducation nationale. Les contrats de professionnalisation concernent les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. La formation est dispensée par un organisme spécialisé et elle est sanctionnée par un titre homologué par le ministère du Travail. Les entreprises de 50 à 250 salariés fournissent 8,4 % des apprentis, alors que celles de moins de 50 salariés en emploient 79,3 %.

DARES (Direction de l'Animation de la Recherche et des Statistiques).

Améliorer les contrats en alternance

Il faut améliorer les contrats en alternance afin de favoriser l'emploi des jeunes, en particulier les moins qualifiés.

En effet, les contrats en alternance que sont le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation** donnent une qualification professionnelle aux jeunes qui sortent de l'école en prévoyant une formation alternée entre l'école et l'entreprise. Les employeurs et les jeunes apprécient cette forme d'apprentissage qui permet aux jeunes de trouver rapidement du travail tout en restant dans le milieu scolaire.

Toutefois, des améliorations seraient à apporter aux dispositifs actuels pour favoriser le recours à l'alternance :

1 - **Renforcer le dispositif d'incitation financière** : les salariés en alternance coûtent globalement plus cher qu'un salarié en CDI (salaire, cotisations sociales, tuteur...) et ce, malgré les aides temporaires qui existaient jusqu'à fin 2010.

2 - **Unifier les deux contrats** puisque leur finalité est identique ; celle

de donner une qualification professionnelle. Le contrat de qualification ne bénéficiant plus de l'exonération des cotisations sociales, on constate une nette diminution depuis cette suppression. Il serait bon d'unifier les conditions financières des deux régimes, voire de les fusionner, ce qui contribuerait à simplifier les obligations administratives des employeurs et rendrait la communication plus claire, donc plus efficace.

3 - **Organiser le travail** : les rythmes scolaires sont différents de ceux des entreprises et une concertation entre l'école et l'employeur permettrait d'optimiser le système.

4 - **Rupture du contrat** : s'il est normal de protéger les jeunes, la quasi impossibilité de rompre le contrat en CDD (uniquement en cas de faute grave) constitue un frein à l'embauche de salariés en alternance. Ne faut-il pas admettre une possibilité de rupture en cas de « fautes sérieuses » ?

5 - **Stabilité législative** : les réformes de ces dispositifs et des conditions sont particulièrement fréquentes, ce qui nuit à leur développement.

6 - **Valoriser les formations en alternance** : trop souvent perçues par le monde de l'éducation comme un « pis-aller », les formations en alternance ne sont pas suffisamment considérées par les jeunes et leurs familles. Il faudrait les rendre plus « sexy ».

La formation en alternance est un excellent moyen pour favoriser l'entrée des jeunes dans le monde du travail, surtout les moins qualifiés ; il faut donc lever tous les verrous et les freins au développement de ces contrats.

Janin AUDAS



Le chiffre : + 1,8 %

En 2009, les associations ont continué de créer des emplois (+ 1,8 %) malgré la crise économique et la diminution du nombre de contrats aidés. En comparaison, l'ensemble du secteur privé enregistrait une baisse de 2,3 % des effectifs salariés. Les déclarations d'embauche dans les associations sont d'ailleurs restées dynamiques, contrairement à celles du secteur privé.

Source : Associations mode d'emploi.

LE PERPÉTUEL DÉVELOPPEMENT DES ASSOCIATIONS

Le secteur non marchand représente aujourd'hui une part significative du secteur tertiaire.

Au cœur de ce secteur non marchand, les associations...

Les chiffres sont éloquentes ; l'article ci-contre en témoigne. Elles emploient aujourd'hui plus d'1,5 million de collaborateurs soit plus de 5,5 % de la population active française.

Pour autant, gérer une association présente de nombreuses particularités. Tout d'abord, les associations relèvent d'un droit spécifique – le droit des associations – qui est une branche du droit privé.

Ensuite des questions peuvent se poser en fonction des situations de ces entités : quelles obligations lorsqu'on bénéficie de subventions ? Sommes-nous soumis à l'obligation de publicité des comptes annuels ? Doit-on avoir recours à un commissaire aux comptes ? Quel impact financier si nous optons pour une nouvelle embauche ? De quelles aides peut-on bénéficier ?...

Aujourd'hui EUREX compte plusieurs centaines d'associations parmi ses clients. De toutes tailles, évoluant dans différents domaines (culture, sport, éducation, insertion, sanitaire et social...), les dirigeants ont souvent besoin de prestations comptables, sociales (établissement de bulletins de salaire par exemple), fiscales, juridiques, ... et d'être accompagnés dans leurs démarches et responsabilités.

A chaque entité sa solution...



Les Français sont les champions des associations

Selon l'INSEE, la France compte plus d'un million d'associations qui regroupent près de 16 millions de membres. Cela représente 1/3 des habitants de 16 ans et plus. On dépasse 20 millions d'adhérents en incluant les adhésions multiples.

Les plus nombreuses sont les associations sportives.

En y ajoutant les associations culturelles et de loisirs, on atteint 50 % des adhésions.

Ces dernières augmentent avec l'âge (26,3 % pour les 16-24 ans, 36,9 % pour les 60-74 ans). Le sport fédère les jeunes (17,1 % des 16-24 ans, 10,7 % des 60-74 ans).

Les adhérents à des associations vivent plutôt hors des grandes villes et de Paris ; les couples avec enfants et les actifs représentent 58 % des bénévoles. Un adhérent sur deux travaille ou rend un service sans être rémunéré. Les cadres et les professions intermédiaires fournissent la majorité des adhérents et l'engagement augmente avec le niveau d'études.



Indemnités de licenciement

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 limite les seuils d'exonération des indemnités de rupture du contrat de travail. Elle institue une période provisoire allant jusqu'au 31 décembre 2011 durant laquelle ces seuils seront progressivement abaissés.

NATURE DE LA RUPTURE

Ces limites d'exonération visent les sommes versées au terme d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle d'un salarié qui ne peut pas prétendre à une pension de retraite et de la cessation forcée du mandataire social. En revanche, la mise à la retraite suit un régime légèrement différent.

La loi de financement de la Sécurité sociale modifie le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail en réduisant le montant exonéré de charges sociales. Antérieurement à ce régime, les indemnités de licenciement étaient exonérées en tout état de cause dans la limite des montants fixés par la convention ou l'accord collectif et, lorsqu'elles étaient supérieures à ce montant, elles restaient exonérées de cotisations dans la limite la plus élevée des deux sommes suivantes :

- la moitié de l'indemnité ;
- le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile antérieure ;

sans que ces deux dernières

ESSENTIEL

La réduction des limites d'exonération des indemnités de licenciement est l'une des mesures de la loi visant à réduire les niches sociales au même titre par exemple que le plafonnement de l'abattement de 3% de l'assiette de la CSG/CRDS ou encore de l'annualisation du calcul de la réduction « Fillon ».

limites puissent excéder 6 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (PASS), soit la somme de 212 112 € pour 2011.

Pour réduire cette niche sociale, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 limite désormais le montant de l'exonération à 3 fois le PASS, soit la somme de 106 056 € pour 2011.

En application de ce texte, il conviendra de retenir le plus élevé des trois montants suivants :

- le montant prévu par la convention ou l'accord collectif ;
 - la moitié de l'indemnité ;
 - le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile antérieure ;
- sans que la somme retenue puisse excéder 3 fois le PASS.

La loi instaure toutefois une période transitoire pour les som-

mes versées en 2011. Elle distingue le régime social des sommes versées en 2011 au titre d'une rupture intervenue au 31 décembre 2010 au plus tard de celui des sommes versées en 2011 au titre d'une rupture intervenue en 2011.

Les indemnités de licenciement versées en 2011, au titre des licenciements qui sont intervenus avant le 31 décembre 2010, sont exonérées de charges sociales dans la limite du montant le plus élevé des trois montants suivants :

- le montant prévu par la convention ou l'accord collectif ;
 - la moitié de l'indemnité ;
 - le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile antérieure ;
- sans que la somme retenue puisse excéder 6 fois le PASS.

Les indemnités de licenciement versées en 2011 au titre des licenciements intervenus en 2011, sont exonérées de charges sociales dans la limite du montant le plus élevé des trois montants suivants :

- le montant prévu par la conven-

tion ou l'accord collectif, dans la limite de 6 fois le PASS ;

- la moitié de l'indemnité, dans la limite de 3 fois le PASS ;
- le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile antérieure, dans la limite de 3 fois le PASS.

Rappelons que la disposition antérieure, selon laquelle les indemnités supérieures à 30 fois le PASS (soit 1 060 560 € en 2011) sont assujetties dès le 1^{er} euro aux charges sociales, reste en vigueur.

En 2012, les seuils d'exonérations viseront indifféremment les sommes versées au terme d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle des salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une pension de retraite, de la cessation forcée d'un mandat social ou encore d'une mise à la retraite. Toutefois, au cours de la période transitoire, les sommes versées au titre d'une mise à la retraite sont assujetties à un régime légèrement différent. ■

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 du 20 décembre 2010, n° 2010-1594.

CSG/CRDS
Comme dans le régime antérieur, les indemnités versées au terme d'un licenciement ne sont exonérées de CSG/CRDS que dans la limite prévue par la convention ou l'accord collectif. Les seuils d'assujettissement à la Sécurité sociale et à la CSG/CRDS sont donc différents.



Indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture intervenue en 2010		Indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture intervenue en 2011		Indemnités versées en 2012	
Montant de la CCN	Dans la limite de 6 PASS	Montant de la CCN	Dans la limite de 6 PASS	Montant de la CCN	Dans la limite de 3 PASS
50% de l'indemnité	Dans la limite de 6 PASS	50% de l'indemnité	Dans la limite de 3 PASS	50% de l'indemnité	Dans la limite de 3 PASS
Le double de la rémunération annuelle	Dans la limite de 6 PASS	Le double de la rémunération annuelle	Dans la limite de 3 PASS	Le double de la rémunération annuelle	Dans la limite de 3 PASS



Attention au travail dissimulé !

*Même s'il s'agit d'un particulier,
le donneur d'ouvrage doit s'assurer que son
cocontractant est en règle au regard des
dispositions relatives au travail dissimulé.
Si la remise d'un devis peut s'avérer utile,
elle ne sera pas toujours suffisante.*

ESSENTIEL

Toute personne qui ne s'est pas assurée, lors d'un contrat de prestation d'un montant au moins égal à 3 000 €, que son cocontractant était en règle au titre du travail dissimulé, est solidairement responsable du paiement des impôts et charges sociales que ce dernier aurait dû acquitter.

NOTION DE TRAVAIL DISSIMULÉ

La loi vise la dissimulation d'activité, la dissimulation d'emploi de salarié, ainsi que le fait d'avoir recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de quelqu'un qui exerce un travail dissimulé. L'auteur du délit est donc l'auteur du travail dissimulé, son complice ou encore le client (le donneur d'ouvrage) qu'il soit professionnel ou simple particulier.

En application du Code du travail, le fait de recourir sciemment aux services de celui qui exerce un travail dissimulé est interdit. Cette infraction est passible d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 €. À ce titre, lorsqu'un particulier a recours à une prestation de service pour son usage personnel, il doit se faire remettre l'un des documents visés par l'article D.8222-5 du Code du travail. Dans la grande majorité des cas, le particulier se fait remettre un devis. Le devis doit mentionner le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au RCS ou au RM. Un particulier qui avait eu recours à une SARL pour la réalisation de divers travaux sur sa propriété privée, s'était bien fait remettre un devis établi au nom de la SARL en cause, mais avait réglé les prestations par chèques

établis au nom de la personne physique censée représenter la SARL sans pouvoir être en mesure de produire une facture correspondante. Les juges constatent « l'absence de concordance entre la dénomination de la société désignée sur le devis et l'identité du cocontractant personne physique ». La SARL concernée employant des travailleurs non déclarés, le particulier a été considéré comme ayant eu recours sciemment aux services de celui qui exerce un travail dissimulé et a été condamné à ce titre à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et à 30 000 € d'amende. Aussi, même s'il contracte pour son compte personnel, le particulier ne pourra pas se contenter de la fourniture d'un simple devis. ■

*Cass. crim. du 9 novembre 2010,
n° 10-80252.*



Rupture d'une promesse d'embauche

La rupture d'une promesse d'embauche précisant les éléments essentiels de la relation de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié peut ainsi obtenir des dommages et intérêts sur ce motif.

PROPOSITION D'EMPLOI

À la différence de la promesse d'embauche, une simple proposition d'emploi peut faire l'objet d'une rétractation de la part de son auteur. Lorsqu'une proposition ou une promesse d'embauche confirme les principaux éléments de la relation de travail (salaire, fonctions, etc.), elle constitue un véritable contrat de travail.

Une société adresse à un salarié une « proposition » d'emploi pour un poste à pourvoir dans les deux mois. Cette proposition mentionne la rémunération, les fonctions du salarié et la date d'engagement. Quelques jours plus tard par voie téléphonique dans un premier temps, confirmée par l'envoi d'un courrier en RAR, la société rétracte cette proposition. Avant même que le courrier de rétractation adressé en recommandé ne lui soit présenté à son domicile, le salarié s'empresse d'accepter ladite proposition et demande par la suite des dommages et intérêts pour licenciement injustifié.

Pour s'opposer à sa demande, la société fait valoir d'une part, la mauvaise foi du salarié qui avait connaissance de la rétractation

ESSENTIEL

La rupture de la période d'essai suppose que le contrat de travail ait reçu un début d'exécution. En revanche, le contrat de travail peut être formé par l'échange de volontés des parties sur les éléments essentiels avant même qu'il ne reçoive un début d'exécution.

de la société à la date où il a accepté la promesse d'embauche. Les juges ne retiennent pas cet argument aux motifs que « la lettre (...) lui proposait un contrat de travail, précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction ». Ils en ont exactement déduit « qu'elle constituait non pas une proposition d'emploi mais une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement par la société s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ». La société a prétendu d'autre part, une rupture de l'engagement en cours d'essai. Cet argument ne pouvait toutefois pas prospérer, le contrat de travail n'ayant pas reçu de début d'exécution.

Le salarié a pu ainsi obtenir plus de cinq mois de salaire. ■

Cass. soc. du 15 décembre 2010, n° 08-42951.



Location immobilière et TVA

Depuis le 13 septembre 2010, les modalités pratiques d'option à la TVA sur les locations professionnelles ont changé. Il est désormais possible de dénoncer cette option au bout de 10 ans, même si un remboursement de TVA a été obtenu.

PRINCIPE

Les locations de locaux nus à usage professionnel sont en principe exonérées de TVA. Le bailleur peut opter pour le paiement de la TVA sur les loyers. Il n'a pas besoin de l'accord du locataire pour cela, sauf si ce dernier est un non assujetti ; dans ce cas, le bail doit obligatoirement mentionner cette option du bailleur.

Un décret du 13 septembre 2010 a modifié, à compter de cette date, les règles qui s'appliquaient auparavant à l'option à la TVA des locations immobilières à usage professionnel ou commercial.

L'option pour l'imposition des loyers à la TVA prend désormais effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel elle a été formulée. La prise d'effet de l'option n'est donc plus rétroactive au premier jour du mois au cours duquel elle a été formulée. Cette option sur les loyers peut être exercée alors même que celui qui opte n'est pas encore propriétaire ou n'a pas encore la jouissance des locaux. L'option peut ainsi être formulée dès la première concrétisation d'un projet, par conséquent au stade des avant-contrats (promesse uni-

ESSENTIEL

Une fois exercée, l'option s'applique aussi longtemps qu'elle n'a pas été dénoncée. Il n'y a donc plus de renouvellement de l'option par période.

latérale ou synallagmatique de vente, vente sous seing privé, projet de traité d'apport...) ou même à la constitution d'une société ayant vocation à donner à bail un immeuble.

L'option peut dorénavant être dénoncée à partir du 1^{er} janvier de la neuvième année civile qui suit celle au cours de laquelle elle a été exercée.

La dénonciation de l'option prend effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel elle a été formulée.

Lorsque le redevable a obtenu un remboursement de crédit de TVA au cours ou à l'issue d'une période d'option, celle-ci n'est plus reconduite de plein droit. L'option reste quand même dénonçable. Cela étant, la révocation de l'option rendra exigibles, le cas échéant, les régularisations de la TVA initialement déduite par le bailleur selon les modalités habituelles. ■

Intr. adm. du 6 décembre 2010 ; BOI n° 3A-8-10.



Responsabilité fiscale du dirigeant

Lorsqu'un dirigeant de société commet des irrégularités graves et répétées dans ses obligations fiscales, il peut être déclaré personnellement débiteur du paiement des impôts si la société est défaillante.

CONSÉQUENCES POUR LE DIRIGEANT

Si le dirigeant est déclaré solidairement responsable du paiement des impôts de la société, il devient débiteur direct du fisc pour la totalité de la dette. Il peut être poursuivi sur ses biens personnels, quitte à se faire rembourser ensuite par la société, si c'est encore possible.

La loi fiscale prévoit que le dirigeant d'une société peut être obligé de payer les impôts de la société s'il est reconnu responsable d'infractions graves et répétées de ses obligations fiscales ou de manœuvres frauduleuses. Cette procédure prévue par les dispositions de l'article L. 267 du Livre des procédures fiscales est mise en œuvre lorsque la société est dans l'impossibilité d'acquitter ses propres dettes fiscales. La mise en cause du dirigeant n'est envisageable que dans l'hypothèse où il s'est rendu responsable d'irrégularités, y compris de bonne foi.

L'Administration fiscale doit démontrer que ces manquements ont entraîné une impossibilité de recouvrer les impôts directement auprès de la société.

La condamnation du dirigeant doit obligatoirement être pro-

ESSENTIEL

Pour engager la procédure de mise en jeu de la responsabilité fiscale à l'encontre du dirigeant, la DGI doit prouver les irrégularités commises par le dirigeant et démontrer qu'elles sont à l'origine de la défaillance de la société.

noncée par le président du tribunal de grande instance, dans le cadre d'une procédure d'urgence et contradictoire.

Un dirigeant a été condamné pour les irrégularités suivantes, destinées à égarer le fisc tant elles ont été répétées, diverses et nombreuses entre 1997 et 2000 :

- la comptabilité mentionnait des dépenses injustifiées sans rapport avec l'activité de la société et elle n'était pas probante,
- des faux bons d'achat de marchandises avaient été établis avec des factures prétendument payées en espèces,
- le dirigeant avait participé au licenciement fictif d'une salariée et au paiement d'un salaire sans contrepartie réelle à un autre,
- il avait personnellement affirmé l'existence d'un fournisseur qui a démenti toute livraison à l'entreprise. ■

Cass. com. du 14 septembre 2010
n° 09-14. 898 (n° 844 F-D).



Rattachement d'un enfant majeur

Les enfants majeurs sont, en principe, imposables personnellement. Il est également possible de les rattacher au foyer fiscal des parents. Alors quel est le meilleur choix ?

CONDITIONS DE RATTACHEMENT D'UN ENFANT

Un enfant peut être rattaché au foyer fiscal de ses parents :

- s'il est âgé de moins de 21 ans au 1^{er} janvier 2010 (il est né après le 1^{er} janvier 1989) ;
- s'il est âgé de moins de 25 ans au 1^{er} janvier 2010 (il est né après le 1^{er} janvier 1985) et s'il justifie de la poursuite d'études au 1^{er} janvier 2010 ou au 31 décembre 2010 ;
- quel que soit son âge, s'il effectue son service national au titre de la coopération ou dans une formation civile.

À partir de 18 ans, un enfant est considéré comme majeur et doit en principe faire sa propre déclaration fiscale, séparément de celle de ses parents.

À l'heure où bon nombre d'enfants majeurs font des études, il est toujours intéressant de se demander s'il ne vaut pas mieux fiscalement les rattacher au foyer fiscal des parents.

Quel est l'intérêt de ce rattachement ? Quelles sont les conséquences fiscales ? Y a-t-il matière à optimisation fiscale ?

• **Lorsque l'enfant est rattaché au foyer fiscal de ses parents**, la première conséquence est une augmentation du nombre de parts du quotient familial. Chaque enfant compte pour une demi-part supplémentaire, voire plus en fonction du nombre total d'enfants pris en compte dans le quotient familial.

Comme le quotient familial est un diviseur du revenu imposable,

ESSENTIEL

Quelle solution choisir ? Aucune solution n'est a priori meilleure que l'autre. Il faut chaque année en fonction de l'évolution des plafonds de déduction et des revenus respectifs des parents et enfants, refaire les calculs. Des caletttes sont disponibles pour cela sur Internet et en particulier sur le site du ministère des Finances.

plus il est important, meilleure serait la solution !

Cela n'est pas évident dans la mesure où en contrepartie de ce

“ 2336 € de
réduction pour
le quotient ”

rattachement, les parents doivent bien entendu déclarer les revenus de l'enfant. Même si dans le cas d'un étudiant, ces revenus seront souvent limités.

C'est encore moins évident lorsque l'on sait que cette demi-part supplémentaire ne peut pas octroyer une diminution d'impôt

sur le revenu supérieur à un montant de 2 336 € pour les revenus de l'année 2010.

L'avantage fiscal de rattacher un enfant à son foyer est donc au maximum de 2 336 €.

Cette somme de 2 336 € passe à 4 040 € pour le premier enfant rattaché à un parent imposé seul, veuf ou divorcé par exemple, qui en a la charge financière.

• **Si l'enfant n'est pas rattaché au foyer fiscal de ses parents** et qu'il fait sa déclaration d'impôt seul, les parents ont la possibilité de déduire de leurs revenus une pension alimentaire dont le montant est au plus égal à 5 698 €.

Si l'enfant, célibataire, veuf ou divorcé est chargé de famille, il est alors possible de déduire le double soit 11 396 €.

Le montant déduit devra être justifié tant au niveau des besoins de l'enfant (par exemple s'il est étudiant ou au chômage), qu'au niveau de la réalité des versements : par exemple paiement de dépenses de nourriture, logement ou entretien par chèque ou virement, ou par tout autre moyen propre à démontrer que les parents ont bien déboursé telle somme au bénéfice de l'enfant.

Si l'enfant vit sous le toit des parents durant toute l'année et ne dispose pas de ressources suffisantes, ses parents peuvent déduire, toujours au titre de la pension alimentaire, une somme forfaitaire de 3 359 € par enfant, censée représenter les frais de nourriture et d'hébergement, sans avoir à fournir de justifica-

tifs. Lorsque l'hébergement de l'enfant ne porte que sur une fraction de l'année, cette somme doit être réduite au prorata du nombre de mois concernés.

À la différence du rattachement, la déduction d'une pension alimentaire est possible même si l'enfant a plus de 25 ans, et n'est plus étudiant.

En contrepartie, l'enfant imposé seul devra déclarer dans ses propres revenus le montant déduit par ses parents au titre de la pension alimentaire.

5 698 € de déduction pour la pension

• **L'impact du choix du rattachement d'un enfant** majeur ne se limite pas au choix entre le quotient familial et la déduction d'une pension alimentaire.

Le rattachement d'un enfant permet aussi :

- de pouvoir bénéficier d'un abattement pour charges de famille en matière de taxe d'habitation sur l'habitation principale du foyer, du moins si l'enfant y réside ;
- de majorer les plafonds des dépenses prises en compte pour les crédits d'impôt qui sont généralement calculés en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- de bénéficier d'une réduction d'impôt pour les frais de scolarité, lorsque les enfants à charge font des études. ■

COMMENT FORMALISER LA DEMANDE DE RATTACHEMENT

- soit sur papier libre joint à votre déclaration de revenus ;
- soit en la téléchargeant et en la complétant si vous effectuez votre déclaration de revenus en ligne.

L'option est valable pour l'année entière et doit être renouvelée chaque année, le cas échéant. S'il y a plusieurs enfants, il est possible de choisir de rattacher ou non chacun des enfants pris individuellement. Chaque année, ce choix peut être modifié sans qu'il y ait obligatoirement une logique ou une continuité avec les choix qui ont été opérés au cours des années passées.





La loi « HADOPI » dans l'entreprise

Les entreprises sont soumises à la loi HADOPI. Elles doivent, comme les particuliers, se prémunir contre d'éventuelles violations et se préparer à répondre, le cas échéant, aux autorités compétentes.

CONSÉQUENCES

L'entreprise doit se munir des moyens techniques de prévention des téléchargements, mais également des outils de surveillance individualisés sur chaque poste de travail, ce qui représentera un coût. Elle devra en outre mettre à jour sa déclaration CNIL pour ces outils de prévention et élaborer ou mettre à jour sa charte informatique.

Rappelons que la loi HADOPI vise le titulaire de l'accès Internet à travers lequel ont été réalisés les actes de contrefaçon, qu'il soit ou non contrefacteur. La loi permet à l'autorité administrative indépendante HADOPI de se faire communiquer par le fournisseur d'accès l'identité des abonnés dont les adresse IP auront été utilisées pour des agissements illégaux. Lorsque l'adresse IP contrevenante correspond à l'adresse publique de l'entreprise, il sera, dans la plupart des cas, impossible d'identifier le poste de l'utilisateur. C'est donc l'entreprise qui sera identifiée comme le titulaire de l'accès ayant permis le téléchargement illégal. Le principe est que l'entreprise, comme toute personne titulaire d'un accès Internet, a l'obligation

ESSENTIEL

L'objectif de la loi HADOPI est de protéger les droits des auteurs et de leurs ayants droit en sanctionnant la pratique du téléchargement illégal sur Internet.

de veiller à ce que cet accès ne serve pas à la réalisation d'actes de contrefaçon. À défaut, elle est passible d'une contravention en cas de négligence caractérisée, c'est-à-dire :

- lorsqu'elle a reçu un premier avertissement de la Commission de protection des droits l'incitant à sécuriser son accès pour éviter les téléchargements illégaux,
- et que l'entreprise n'a pas ou de manière insuffisante mis en œuvre les moyens de sécurisation, ce qui a permis une nouvelle utilisation frauduleuse de l'accès au cours de l'année suivant cet avertissement.

Outre les amendes, l'entreprise peut se voir condamnée à la suspension de l'accès Internet pour une durée maximale d'un mois. ■

*Loi n° 2009-669 du 12 juin 2009 favorisant la diffusion et la protection de la création sur internet.
Loi n° 2009-1311 du 28 octobre 2009, dite « Hadopi 2 ».*

SOCIAL

Désignation du RSS : entreprise ou établissement ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un syndicat qui n'a pas obtenu 10 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles ne peut désigner de délégué syndical (DS), mais il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). L'article L. 2142-1-1 du Code du travail n'est toutefois pas très précis quant au cadre de la désignation : s'agit-il de l'établissement, de l'entreprise ? Le syndicat peut-il, comme pour les délégués syndicaux, désigner un RSS par établissement et, le cas échéant, un RSS central au niveau de l'entreprise ?

À ces questions, la Cour de cassation répond : « un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale, soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, mais aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central ». L'organisation syndicale doit donc choisir entre constituer une section syndicale d'entreprise (avec un RSS au niveau de l'entreprise) ou une section syndicale d'établissement (avec un RSS d'établissement).

Cass. soc. du 29 octobre 2010 ; n° 09-60484.

FISCAL

Vente d'un terrain à bâtir en lots

La TVA immobilière a été complètement modifiée depuis mars 2010. Désormais, les cessions de terrains à bâtir sont soumises à la TVA lorsqu'elles sont réalisées par des « assujettis agissant en tant que tels ». La difficulté est de savoir ce que comprend cette notion. Par exemple : un particulier possédant un terrain qu'il souhaite revendre par lots est-il assujéti à la TVA dans le cadre de cette opération ? Le ministre du Budget a répondu qu'un assujéti n'agit pas en tant que tel lorsqu'il réalise la cession d'un élément de son patrimoine en dehors

d'un objectif d'entreprise ou d'un but commercial. Ainsi, un particulier qui cède un terrain qu'il a recueilli par succession ou qu'il a acquis pour un usage privé est présumé ne pas réaliser une activité économique. Le fait que, préalablement à la cession, ce particulier procède au lotissement parcellaire du terrain pour en tirer un meilleur prix global n'est pas, à lui seul, de nature à remettre en cause cette présomption, pas plus que le nombre de lots vendus, ni la durée de l'opération.

RM Ferrand, déb. AN du 12 octobre 2010 ; JO p. 11144.

JURIDIQUE

Directeur général de SAS

Aux termes de la loi, seul le président a le pouvoir de représenter la SAS à l'égard des tiers. Si une décision des associés confère les mêmes pouvoirs à un directeur général, celle-ci ne pourra être opposable aux tiers que si ces pouvoirs sont définis précisément dans les statuts mis à jour et

déposés au greffe du tribunal de commerce. Dans un tel cas, il acquiert la qualité de représentant légal de la société au même titre que le président.

Cass. com. du 14 décembre 2010 ; Sté Design Sportwear c/ Sté Christophe Cottin.

AGENDA FISCAL

➤ Avant le 16 mars

Les sociétés soumises à l'IS doivent payer leur acompte venu à échéance le 20 février précédent. **bordereau avis**

Déclarer

• Les contribuables qui souhaitent, dès le mois de mai, moduler les acomptes mensuels d'impôt sur le revenu en fonction de l'impôt présumé à payer en 2011 sur les revenus de 2010, doivent en faire la demande au percepteur sur papier libre. **lettre simple**

Payer

• Les contribuables soumis à l'impôt sur le revenu, et n'ayant pas opté pour le paiement par prélèvements mensuels, doivent acquitter le premier tiers provisionnel.

➤ 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.

AGENDA SOCIAL

➤ Le 1^{er} mars (au plus tard)

• **Toutes entreprises** : fixation de la date des congés payés (articles L. 223-7 et D. 223-4 du Code du travail), sauf convention contraire.

➤ Le 15 mars (au plus tard)

• **Entreprises ayant des salariés domiciliés à l'étranger** : retenue à la source : envoi à la recette des impôts de la déclaration et paiement de l'impôt à la source sur les salaires de février (sauf convention fiscale bilatérale contraire). **2494**

• **Échéance variables**

- Entreprises de plus de 11 salariés : réunion mensuelle des délégués du personnel.
- Entreprises de 50 salariés et plus : réunion mensuelle du comité d'entreprise. CHS-CT : une réunion au cours du trimestre.

➤ Le 31 mars (au plus tard)

• **Employeurs de VRP exclusifs** : paiement à l'IRREP ou à l'IRPVRP du premier acompte de cotisations (30 % des rémunérations versées en 2010).

➤ Le 1^{er} avril

• **Employeurs, travailleurs indépendants** : paiement à l'organisme conventionné de la fraction semestrielle (ou trimestrielle en cas d'option) de la cotisation de base de l'assurance maladie maternité.

➤ Le 5 avril

• Déclaration relative à la formation professionnelle continue.

TVA INTRACOMMUNAUTAIRE

Taux de change susceptibles d'être utilisés pour les opérations réalisées en Mars 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	Février	Mars	Opérations réalisées en	Février	Mars
Danemark (Couronne)	0,1342	0,1341	Roumanie	0,2348	0,2353
Grande-Bretagne (Livres sterling)	1,1858	1,1878	Tchéquie	0,0412	0,0411
Suède (Couronne)	0,112	0,1145	Canada (Dollar Canadien)	0,7469	0,7503
Bulgarie	0,5113	0,5113	États-Unis (U.S. Dollar)	0,7404	0,7402
Hongrie	0,0037	0,0037	Suisse (Franc Suisse)	0,7714	0,7649
Lituanie	0,2896	0,2896	Chine (Yuan)	0,1125	0,1124
Lettonie	1,4227	1,4178	Japon (Yen)	0,009	0,0088
Pologne	0,2587	0,2558	Inde (Roupie)	0,0163	0,0163

• (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

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 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	Exemple de calcul
4 CV	$d \times 0,466 \text{ €}$	$(d \times 0,262 \text{ €}) + 1 020 \text{ €}$	$d \times 0,313 \text{ €}$	9 CV	$d \times 0,607 \text{ €}$	$(d \times 0,352 \text{ €}) + 1 278 \text{ €}$	$d \times 0,416 \text{ €}$	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 : $22000 \times 0,379 = 8338 \text{ €}$
5 CV	$d \times 0,512 \text{ €}$	$(d \times 0,287 \text{ €}) + 1 123 \text{ €}$	$d \times 0,343 \text{ €}$	10 CV	$d \times 0,639 \text{ €}$	$(d \times 0,374 \text{ €}) + 1 323 \text{ €}$	$d \times 0,440 \text{ €}$	
6 CV	$d \times 0,536 \text{ €}$	$(d \times 0,301 \text{ €}) + 1 178 \text{ €}$	$d \times 0,360 \text{ €}$	11 CV	$d \times 0,651 \text{ €}$	$(d \times 0,392 \text{ €}) + 1 298 \text{ €}$	$d \times 0,457 \text{ €}$	
7 CV	$d \times 0,561 \text{ €}$	$(d \times 0,318 \text{ €}) + 1 218 \text{ €}$	$d \times 0,379 \text{ €}$	12 CV	$d \times 0,685 \text{ €}$	$(d \times 0,408 \text{ €}) + 1 383 \text{ €}$	$d \times 0,477 \text{ €}$	
8 CV	$d \times 0,592 \text{ €}$	$(d \times 0,337 \text{ €}) + 1 278 \text{ €}$	$d \times 0,401 \text{ €}$	13 CV et +	$d \times 0,697 \text{ €}$	$(d \times 0,424 \text{ €}) + 1 363 \text{ €}$	$d \times 0,492 \text{ €}$	

d : distance parcourue

* A l'heure où nous mettons sous presse, le barème pour 2011 n'est pas encore paru. Vous le retrouverez sur notre site Internet dès sa publication.

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

Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible
31 mars 2010	4,33%	31 juillet 2010	4,01%	30 novembre 2010	3,87%
30 avril 2010	4,26%	31 août 2010	3,96%	31 décembre 2010	3,82%
31 mai 2010	4,19%	30 septembre 2010	3,93%	31 janvier 2011	3,80%
30 juin 2010	4,06%	31 octobre 2010	3,90%	28 février 2011	3,78%

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											
2010	119,69	120,36	120,941	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)
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%
2005	109,64	+1,71%	110,08	+1,66%	110,57	+1,70%	111,01	+1,66%

11 - COURS DES PRINCIPALES DEVISES au 28 février 2011

Euros contre devises			
Canada - Dollar Canadien	1,3535	Grande-Bretagne - Livre Sterling	0,8528
Danemark - Cour. Danoise	7,4564	Hong-Kong - Dollar de HK	10,7771
États-Unis - Dollar	1,3834	Japon - Yen	113,26
		Norvège - Cour. Norvégienne	7,7090
		Pologne - Zloty	3,9548
		Suisse - Franc Suisse	1,2840

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%	2009	1507	-1,05%	+7,18%	+24,13%	+33,72%
2009	1502	-5,77%	+8,76%	+24,85%	+37,42%	2008	1523	+3,32%	+14,33%	+29,94%	+43,00%
2008	1594	+10,46%	+24,73%	+36,24%	+47,59%	2007	1474	+4,84%	+16,15%	+30,79%	+37,24%