

eurex www.eurexfrance.com press

N° 77 / NOVEMBRE 2010



DE VOTRE AUDACE,
FAITES UN CAPITAL



Social 4 - 6

- Salariés extérieurs et élections
- Rupture conventionnelle: prudence

Fiscal 7 - 12

- Taxe d'habitation du locataire
- Régime fiscal des sociétés mères
- Société en liquidation

Juridique 13

- Révocation abusive d'un dirigeant



ANTICIPER SES BESOINS DE TRÉSORERIE



Le premier baromètre pour les dirigeants des petites entreprises est le niveau de trésorerie disponible. On sait le décalage existant entre la réalisation d'une perte et son impact sur la trésorerie, d'où l'intérêt de mettre en

place un tableau de bord plus complet.

En effet, les causes de ce décalage sont nombreuses et peuvent se compenser et s'additionner selon que les ressources et l'emploi de ces ressources augmentent ou diminuent : investissement ou désinvestissement, variation du crédit clients et fournisseurs, stockage ou déstockage...

Lors de la clôture des bilans de 2009, nous avons pu constater que les résultats étaient généralement moins bons que ceux des années précédentes, mais que cette diminution de la performance ne se répercutait pas dans le niveau de trésorerie disponible ; celle-ci s'étant même améliorée dans un certain nombre de cas.

Il en va de même pour les entreprises plus importantes. Ce constat a été fait par l'**observatoire de l'information financière** publié par ATH, dont EUREX est un des membres, qui relève que 65 % des sociétés françaises cotées, hors CAC 40, ont amélioré leur trésorerie alors que leur chiffre d'affaires a baissé de 8,7 % et leur capacité d'autofinancement a diminué de 11,9 %.

Cela montre que l'on peut gérer ses besoins de trésorerie en anticipant ; mais encore faut-il disposer des informations de gestion nécessaires. Un prévisionnel et un bon tableau de bord sont de nature à répondre à ces besoins.

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

Et demain ?

MOBILE BANKING : UN SERVICE D'AVENIR

On l'appelle le « mobile banking ». Ce service de paiement mobile existe en Côte d'Ivoire depuis 2008 (proposé par BNP Paribas). Les clients peuvent effectuer leurs transactions via leur téléphone mobile à partir d'un compte qu'ils peuvent charger jusqu'à 100 000 F CFA (environ 130 €) auprès des partenaires distributeurs (commission : entre 3 % et 4 % des montants retirés).

Vu le succès en Côte d'Ivoire, la Société Générale a emboîté le pas en avril 2010 en partenariat avec Orange. Présente dans 11 pays d'Afrique subsaharienne, cette banque a lancé son propre service au Sénégal en juin 2010. 5 % des Sénégalais ont un compte bancaire et 50 % ont un téléphone portable : le marché potentiel est énorme. Le paiement mobile constitue une alternative intéressante au virement, à la carte bancaire, et à la facturation papier dans des pays où l'économie repose essentiellement sur l'échange d'argent liquide.

Source : Les Echos juillet 2010.

Harmoniser pour simplifier

Tout le monde se plaint que les obligations administratives faites aux entreprises sont trop complexes et chacun souhaite que l'on simplifie, mais force est de constater que plus le temps passe, plus la réglementation se complexifie et ce dans tous les domaines : fiscal, social, comptable, juridique, administratif...

Il est plus simple de faire compliqué

Il faut en conclure qu'il est difficile de faire simple ou mieux qu'il est plus simple de faire compliqué, alors que le meilleur moyen de simplifier consiste d'abord à ne pas faire compliqué. Il faut donc s'attaquer à la complexité pour éviter d'avoir à simplifier.

Les acteurs de la complexité sont multiples et tous y participent : le Gouvernement et les Administrations bien sûr, mais aussi les élus parlementaires par le système des amendements, les élus locaux par les réglementations régionales, les organisations patronales et salariées par la gestion paritaire et la négociation collective des branches, les entreprises et les particuliers (contribuables, salariés, consommateurs, fonctionnaires...) qui cherchent à préserver leurs acquis ou privilèges, les organisations européennes dans leur rôle d'harmonisation, les magistrats par leurs jugements et la jurisprudence...

Pour simplifier, il faut s'attaquer au mal et **ne pas mettre un cataplasme sur une jambe de bois**.

À titre d'exemple, je ferai deux (premières) propositions :

1) Harmoniser les seuils sociaux basés sur les effectifs, ainsi que le mode de calcul du nombre de salariés employés : il y a aujourd'hui 28 seuils différents selon les obligations auxquelles ils se rapportent. Nous pourrions raisonnablement ramener les seuils sociaux à une dizaine sans changer la face du monde.

2) Harmoniser les seuils et les régimes fiscaux : pourquoi des seuils différents selon le régime fiscal : BIC*, BNC*, TVA, régime simplifié, régime normal, micro entreprise... Et pourquoi ne pas fusionner les règles fiscales des BIC* et des BNC* ?

D'autres propositions pourront être faites mais j'entends déjà s'élever toutes les objections des uns et des autres pour expliquer que telle mesure n'est pas pertinente, chacun ayant de bonnes raisons de s'y opposer. C'est donc au pouvoir politique qu'il revient de trancher. Nous devons l'y aider.

*BIC : bénéfices industriels et commerciaux,
BNC : bénéfices non commerciaux

Le chiffre : 14,5 M€

Selon la Direction générale des finances publiques, le nombre de redevables de l'ISF ayant quitté la France en 2008 a été de 821. Ces personnes avaient acquitté un ISF au titre de cette année 2008 pour un montant total de 14,5 M€. En 2007, elles avaient été 719 à quitter la France après avoir acquitté 15,3 M d'ISF. En 2006, elles avaient été 843. Selon Mme Lagarde, il est difficile d'interpréter cette évolution. En effet, les données chiffrées ne permettent pas à elles seules d'établir les raisons qui ont motivé ces départs de France, qui peuvent être professionnelles ou personnelles et pas nécessairement liées à l'ISF.

RM Morel-A-L'Huissier, déb. AN du 29 juin 2010 ; JO p. 7231.

FÉCAMP : DE NOUVEAUX LOCAUX

Le 7 octobre dernier, EUREX organisait une réunion de groupe pour la première fois dans les nouveaux locaux de son cabinet à Fécamp. A cette occasion, les associés et les dirigeants de ce cabinet, Nadine et Jacques COLIN,

ont récompensé sept de leurs collaboratrices pour leur fidélité et la qualité de leur travail. En présence de M. Daniel FIDELIN (Député de Haute-Normandie), de M. Bertrand DUBOYS FRESNEY (Président de la CCI de Fécamp-Bolbec), de M. Alain NEOLIER (Président du groupe EUREX), de M. Jean-Pierre BASSO (Président fondateur du groupe EUREX), de banquiers, de partenaires, d'associés et de collaborateurs, cet événement a été l'opportunité de découvrir les bureaux flambants neufs situés dans le parc d'activités des Hautes Falaises, à Saint Léonard. Ainsi, autour d'un bassin d'agrément, ce sont près de 1000 m² égayés de couleurs actuelles et d'espaces aériens qui accueillent désormais les clients d'EUREX FECAMP.

Tél. : 02.35.10.43.70 - E-mail : accueil@eurexcolin.fr



Défiscalisation de l'ISF dans une PME

Les souscriptions qui permettent une réduction de l'ISF doivent être réalisées au capital de sociétés répondant à la définition des PME au sens communautaire.

Une PME, au sens communautaire, est définie comme une entreprise :

- dont l'effectif est inférieur à 250 personnes ;
- et qui a, soit un chiffre d'affaires annuel qui n'excède pas 50 millions d'euros, soit un total du bilan annuel qui n'excède pas 43 millions d'euros.

L'effectif et les données financières (chiffre d'affaires et total de bilan) sont appréciés avant la prise en compte de l'investissement éligible.

Le fait que la société établisse des comptes consolidés avec d'autres entreprises, ou qu'elle soit comprise dans des comptes consolidés d'une autre entreprise, n'entraîne par pour autant la perte de sa qualité d'entreprise autonome au regard de la définition communautaire des PME.

Rescrit fiscal n° 2010/37 (ENR) du 22 juin 2010 ; www.impots.gouv.fr



Salariés extérieurs et élections

Depuis la loi du 20 août 2008, les salariés mis à disposition d'une autre entreprise sont, sous certaines conditions, comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise d'accueil et peuvent également voter dans cette entreprise.

POURQUOI NE PEUVENT-ILS PAS ÊTRE ÉLIGIBLES AU CE ?

L'Administration explique qu'un certain nombre d'informations sensibles sont diffusées aux membres du CE. Aussi, il est apparu gênant que des salariés mis à disposition, qui n'appartiennent pas à l'entreprise utilisatrice mais restent rattachés à leur employeur, puissent accéder à ces informations. Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 (fiche n° 6).

Le législateur a légalisé un fait déjà admis par les juges : la prise en compte, pour les instances représentatives du personnel, des salariés extérieurs qui travaillent en étroite collaboration avec les salariés de l'entreprise d'accueil.

L'article L. 1111-2 du Code du travail tel qu'il est rédigé depuis la loi du 20 août 2008 dispose que « pour la mise en œuvre des dispositions du présent Code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes : (...) les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à

ESSENTIEL

Les salariés extérieurs qui travaillent depuis au moins un an dans une entreprise utilisatrice sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise d'accueil (sauf s'ils remplacent un salarié absent). Ils doivent choisir, au moment des élections, dans quelle entreprise ils vont voter. Il appartient à l'employeur de veiller à la bonne application de ce dispositif.

due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents... ».

Ainsi un salarié d'une entreprise A, mis à disposition d'une entreprise B, doit-il être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise B, au prorata de son temps de présence, s'il y travaille depuis au moins un an et s'il ne remplace ni un salarié absent, ni un salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui serait lui-même décompté dans les effectifs ?

Ces salariés extérieurs, peuvent-ils voter ou être éligibles dans l'entreprise B ?

POUR LES ÉLECTIONS DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'article L. 2314-18-1 du Code du

travail adapté en conséquence prévoit que : « pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. »

Ainsi le salarié de l'entreprise A qui travaille dans l'entreprise B depuis un an et qui est présent au moment des élections de délégués du personnel doit-il choisir de voter dans l'entreprise A ou dans l'entreprise B ? S'il remplit les conditions pour y être élu et s'il y est présent depuis 24 mois, il peut ainsi se porter candidat dans l'entreprise B.

POUR LES ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'article L. 2324-17-1 dispose que « pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au pre-

mier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice ».

Le salarié de l'entreprise A peut donc être électeur aux élections des membres du CE s'il est compté dans les effectifs de l'entreprise B et s'il est présent au moment des élections. En revanche, il ne pourra jamais y être éligible.

La Cour de cassation contrôle désormais la bonne application de cette mesure relativement récente. Elle a ainsi jugé qu'il appartient à l'employeur responsable de l'organisation de l'élection de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat.

Par ailleurs, les conditions à remplir par les salariés mis à disposition pour pouvoir choisir d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice devant être appréciées lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette date que les salariés concernés doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option, sans que le fait d'avoir déjà voté dans leur entreprise d'origine puisse les priver de ce droit.

Dans une affaire récemment jugée, les salariés avait déjà voté en octobre 2008 chez leur employeur, cela ne les empêchait pas de pouvoir voter en mars 2009 dans l'entreprise d'accueil. ■

Cass. soc. du 26 mai 2010 ; n° 09-60400
Syndicat sud rail de Normandie c/ SNCF.

NOTION DE SALARIÉ MIS À DISPOSITION

L'Administration précise que : « par salarié mis à disposition, il convient d'entendre les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires mis à disposition d'une entreprise désignée comme étant l'entreprise utilisatrice. Ces salariés ne doivent pas être confondus avec les travailleurs temporaires et les contrats intermittents ».

Circulaire DGT n° 20 du
13 novembre 2008
(fiche n° 7).





Rupture conventionnelle : prudence

La rupture conventionnelle, mode de rupture du contrat de travail créé en 2008, est largement utilisée par employeurs et salariés. Il convient toutefois de ne pas perdre de vue qu'il doit s'agir d'un accord entre l'employeur et le salarié pour rompre le contrat de travail et non d'un licenciement déguisé.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET DIF

La cour d'appel de Rouen a jugé, le 27 avril dernier, que le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF lui cause nécessairement un préjudice qui doit être indemnisé, et cela même si les parties ont négocié une rupture conventionnelle.

Les conseils de prud'hommes sont vigilants sur l'utilisation des ruptures conventionnelles. Le conseil de prud'hommes de Bobigny a jugé que l'existence d'un différent entre les parties sur la rupture du contrat fait obstacle à la conclusion d'une convention de rupture. Dans cette affaire, le salarié avait reçu un avertissement et dû rendre les clés de l'agence dont il s'occupait. Par ailleurs, l'employeur avait pris seul l'initiative de le convoquer pour négocier cette rupture. Les juges pouvaient donc douter de l'authenticité de la volonté du salarié de rompre le contrat... Ils ont requalifié cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ESSENTIEL

Il convient d'être prudent dans l'utilisation des ruptures conventionnelles et de garder en tête l'objectif même de ce mode de rupture du contrat de travail. L'homologation donnée par l'Administration n'est en rien une garantie de sa validité.

Le conseil de prud'hommes des Sables d'Olonne, quant à lui, a jugé que la rupture conventionnelle ne peut avoir pour but de permettre à une partie de s'affranchir de ses obligations légales au détriment des droits de l'autre partie. Il a donc requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse la rupture conventionnelle utilisée par l'employeur pour échapper à son obligation de reclassement du salarié reconnu inapte à la suite d'un accident du travail.

Cette position des juges rejoint celle déjà prise par l'Administration qui demande à ce que ce type de rupture ne soit pas utilisé pour contourner les règles du licenciement pour motif économique (instruction DGT n° 2 du 23 mars 2010). ■

Cons. Prud'hommes Bobigny du 6 avril 2010 ; SARL Duo Transaction.

Cons. Prud'hommes Sables d'Olonne du 25 mai 2010 ; Galbourdin c./ SARL Tessier.



Taxe d'habitation du locataire

Le propriétaire d'un appartement donné en location peut se voir réclamer la taxe d'habitation de son locataire défaillant, s'il n'a pas prévenu le percepteur de son déménagement.

MOYENS DE RECOURS

Le propriétaire, qui est mis en cause pour payer la taxe d'habitation de son locataire défaillant, peut solliciter une décharge gracieuse de sa responsabilité fiscale s'il a été victime de circonstances imprévisibles. Il peut aussi bénéficier d'une exonération en apportant la preuve de sa bonne foi.

L'article 1686 du Code général des impôts (CGI) prévoit une responsabilité, dans certaines conditions, du propriétaire d'un bien immobilier donné en location, en ce qui concerne le paiement de la taxe d'habitation de son locataire.

Cette responsabilité peut être mise en cause si le propriétaire n'a pas informé le percepteur du déménagement du locataire.

En effet, le bailleur est tenu à une obligation d'information afin que le percepteur puisse appréhender auprès du locataire, les meubles qui constituent le gage du Trésor public, si la taxe n'a pas été payée. Le régime de responsabilité introduit par l'article 1686 du CGI n'est cependant pas absolu. Il se trouve limité en pratique à des cas précis de risques avérés pour le Trésor public de ne pas recouvrer la taxe d'habitation dans des circonstances ordinaires.

ESSENTIEL

Par mesure de précaution, il vaut mieux éviter tout risque en envoyant systématiquement un courrier au percepteur pour l'avertir du déménagement de son locataire, et lui communiquer autant que possible, sa nouvelle adresse.

L'instruction codificatrice n° 94-030-A du 14 mars 1994, publiée au Bulletin officiel de la comptabilité publique, encadre strictement les conditions de mise en jeu de la responsabilité du propriétaire et le garantit d'une mise en oeuvre abusive.

Un risque à éviter

Ainsi, aucune responsabilité n'est encourue lorsque le départ du locataire a lieu avant la mise en recouvrement du rôle de taxe d'habitation, ou en cas de déménagement dans le ressort territorial de la perception, ou encore si le locataire a fait connaître au percepteur son déménagement. ■

RM Liebgott, déb AN du 20 juillet 2010; JO p. 8097.



Régime fiscal des sociétés mères

Le régime fiscal des sociétés mères est applicable aux sociétés soumises à l'IS au taux normal qui détiennent au moins 5 % du capital de la société filiale pendant un délai minimal de 2 ans.

INTÉRÊT DU RÉGIME MÈRE-FILIALES

Le régime fiscal d'exonération des dividendes reçus d'une filiale présente deux avantages importants :

- une exonération fiscale d'un revenu à hauteur de 95 %,
- en cas de déficit fiscal, la possibilité de reporter ce déficit sur les années ultérieures.

Un inconvénient cependant : la perte du crédit d'impôt attaché à un dividende perçu d'une filiale étrangère qui n'est pas imputable si le dividende est exonéré.

Le régime des sociétés mères-filiales a pour objectif d'éliminer les doubles impositions qui peuvent exister à l'occasion de distribution de dividendes.

En pratique, lorsqu'une société réalise un profit, elle paie un impôt sur les sociétés (IS). C'est ce profit après IS qui représente le bénéfice distribuable en dividendes.

Si la société verse un dividende, elle est censée verser une somme qui a déjà supporté un impôt. Pour éviter une double imposition du bénéfice d'origine, à la fois chez la filiale qui l'a réalisé, puis dans les comptes de la société mère qui reçoit le dividende, la loi prévoit que ce dernier encaissé par cette société mère ne soit pas imposable.

Il s'agit là d'un régime dérogatoire, lequel comme tout régime dérogatoire en droit fiscal, suppose que la société mère, la filiale et les

ESSENTIEL

Un dividende reçu d'une filiale française est imposable sur une base de 5 %.

Compte tenu d'un taux d'impôt sur les sociétés de 33,1/3 %, la somme qui reste disponible dans les caisses de la société est de 98,33 % de la somme reçue en dividende.

titres qui génèrent le dividende, remplissent différentes conditions que nous allons examiner.

CONDITIONS D'APPLICATION

Toutes personnes morales, sociétés ou organismes soumis à l'IS, quelle que soit leur nationalité, peuvent bénéficier du régime des sociétés

“ Une exonération sous conditions ”

mères. Ce régime est d'une application très générale et concerne non seulement les SA, les SAS ou les SARL mais également à l'extrême, les établissements stables ou les succursales françaises de sociétés étrangères, voire même

les associations qui sont passibles de l'IS de droit commun.

Le régime des sociétés mères est optionnel.

Il n'est soumis à aucune obligation déclarative particulière. Il suffit simplement de mentionner le montant des dividendes dans la liasse fiscale sur la ligne XA du tableau 2058 A de détermination du résultat fiscal.

Cette option est annuelle et porte sur l'ensemble des titres détenus dans une société filiale.

5% de frais et charges

Elle peut donc être différente selon les filiales, et changer d'une année sur l'autre. Ce choix constitue une décision de gestion opposable à l'entreprise.

La société mère doit être soumise de plein droit ou sur option à l'IS au taux normal sur tout ou partie de son activité. La nature de cette activité n'a pas d'importance particulière : elle peut être commerciale, industrielle, libérale, agricole ou autre.

La forme juridique sous laquelle est constituée la filiale est également sans incidence pour l'application du régime.

Seules restent exclues du régime, les entreprises qui ne sont pas constituées sous la forme de

société : par exemple les entreprises individuelles ; ou les organismes qui sont totalement exonérés de l'IS au taux normal. C'est le cas des sociétés de personnes et des groupements soumis à l'impôt sur le revenu, tels que les SCI ou SNC par exemple.

Les titres de participation détenus par la société mère doivent :

- revêtir la forme nominative ;
- représenter au moins 5 % du capital de la société émettrice ; ce pourcentage s'apprécie à la date de mise en paiement des produits de la participation ;
- être conservés pendant un délai de deux ans. Si la société mère opte pour ce régime et finalement ne respecte pas l'engagement de conserver les titres pendant deux ans, elle sera tenue de verser au trésor une somme égale au montant de l'impôt dont elle a été indûment exonérée, majorée des intérêts de retard. En cas de cession des participations avant les deux ans de détention par exemple, ce versement sera exigible dans les trois mois qui suivent la vente.

La qualité de société mère et l'ensemble de ces conditions doivent s'apprécier à la date de mise en distribution des dividendes par la filiale.

MODALITÉS D'IMPOSITION DU DIVIDENDE

Lorsque les conditions requises pour qu'une société puisse bénéficier du régime des sociétés mères sont remplies, les dividendes de la filiale perçus par la

DÉMEMBREMENT DES TITRES

Si les titres de la filiale sont démembrés, la situation est différente selon les cas :

- Le Tribunal administratif de Paris a jugé que les distributions de dividendes peuvent bénéficier du régime mère-fille lorsque la société mère détient une participation en nue-propiété (Trib. Adm. de Paris du 8 juillet 2009 n° 0417286 et n° 0803363 Sté Sof-Invest)
- En revanche, la détention du seul droit d'usufruit sur les titres de participation n'est pas suffisante pour permettre l'application du régime d'exonération (CJCE du 22 décembre 2008, aff. C-48/07 ; Cour adm. d'appel de Nancy du 19 octobre 2009, n° 07NC01201, Société Roc).



CALCUL D'UN DIVIDENDE IMPOSABLE

- Dividende reçu d'une filiale française 100 000 €
- Dividende reçu d'une filiale étrangère 20 000 € plus un crédit d'impôt de 1 000 €
- Frais de gestion comptabilisés dans la société mère 4 200 €
- Total des dividendes encaissés 120 000 € plus 1 000 € de crédit d'impôt
- Calcul de la quote-part de 5% : $(120\ 000 + 1\ 000) \times 5\% = 6\ 050\ €$
- Réintégration plafonnée à 4 200 € correspondant aux frais réels
- Dividende non imposable : $120\ 000 - 4\ 200 = 115\ 800\ €$
- Le crédit d'impôt de 1 000 € tombera en non-valeur.
- Montant de l'IS : $4\ 200 \times 33,33\% = 1\ 400\ €$
- Montant restant disponible après IS $120\ 000 - 1\ 400 = 118\ 600\ €$ soit 98,83 %.

société mère au cours d'un exercice peuvent être retranchés de son bénéfice net fiscal.

Puisque la société mère n'est pas imposée sur les dividendes de sa filiale, il serait logique qu'elle ne puisse pas déduire les frais de gestion liés à cette participation exonérée d'impôt. C'est traditionnellement la contrepartie fiscale à une exonération : on ne peut pas déduire fiscalement des frais qui grèvent un revenu exonéré.

En pratique, isoler ces frais des autres charges comptabilisées par la société mère serait une tâche trop compliquée et sujette à contestations. Le législateur a résolu la difficulté en prévoyant que les frais de gestion de la participation sont forfaitairement évalués à un montant égal à 5 % du dividende.

Ainsi, la société mère doit réintégrer fiscalement un montant forfaitaire qui correspond aux charges afférentes aux produits de participation. Autrement dit, elle peut déduire de ses bénéfices imposables 95 % du montant du dividende perçu de sa filiale, crédit d'impôt éventuel compris. On parle d'une « déduction du dividende avec une réintégration d'une quote-part de 5 % correspondant aux frais et charges » (voir encadré ci-contre).

Ce montant du dividende est directement déduit dans le tableau de détermination du résultat de la liasse fiscale n° 2058 A, avec indication du montant de

la quote-part de frais et charges.

A noter que si la société doit réintégrer une quote-part de frais liée à la gestion des dividendes, le montant de cette quote-part ne peut pas dans les faits être supérieur à la totalité des frais réellement supportés par la société. Si c'est le cas, la quote-part de

*Disponible
après impôt de
98,33 %*

frais à réintégrer est plafonnée au total des frais de gestion supportés par la société mère.

Exemple : dividende de 2 000 000 d'euros. Frais de gestion comptabilisés dans les comptes de la société mère : 86 500 euros.

Quote-part de frais et charges : $2\ 000\ 000 \times 5\% = 100\ 000\ €$.

Réintégration fiscale plafonnée à 86 500 €.

Dividende réellement imposable pour 86 500 € au lieu de 100 000 € correspondant à 5 % de 2 000 000 €.

GESTION DES CRÉDITS D'IMPÔT

En principe, les crédits d'impôt correspondant à des retenues à la source opérées sur les dividendes versés par des filiales étrangères sont imputés sur le montant de l'IS de la société mère.

Cette imputation suppose que le dividende soit imposable dans les

comptes de la société mère. Si ce n'est pas le cas, par exemple parce que la société mère a opté pour le régime d'exonération, le crédit d'impôt attaché aux dividendes reçus par cette société n'est pas imputable.

En général, il apparaît que l'exonération du dividende de filiales étrangères est plus avantageuse qu'une imposition avec imputation du crédit, même si le crédit d'impôt est perdu.

Il existe cependant une situation particulière où cela ne pourrait pas être le cas : c'est en matière d'intégration fiscale.

La loi prévoit que lorsqu'une société déficitaire entre dans un périmètre d'intégration, elle ne peut pas le transférer à la société tête de groupe ; le déficit enregistré reste géré au niveau de la filiale. Dans cette hypothèse, si cette filiale détient des participations dans d'autres sociétés (sous-filiales), elle peut utilement renoncer au régime des sociétés mères pour apurer au plus vite ce déficit antérieur à l'intégration.

SITUATION D'UN DIVIDENDE VERSÉ DANS UN GROUPE FISCALEMENT INTÉGRÉ

Dans un groupe fiscalement intégré, les relations économiques existant entre les différentes sociétés du groupe sont neutralisées. C'est le cas par exemple des ventes d'actifs entre les sociétés ou des subventions.

Sous réserve de certaines particularités liées à la première

année d'intégration d'une société, les dividendes versés à l'intérieur d'un groupe fiscalement intégré - d'une filiale intégrée à une autre société intégrée - sont également automatiquement neutralisés au niveau du résultat fiscal du groupe, à condition qu'ils ne remplissent pas les conditions du régime des sociétés mère-filiales.

Cela signifie que si les deux sociétés (mère et fille) remplissent les conditions pour bénéficier de l'exonération mère-filiales, le dividende intragroupe est normalement imposable, comme si les deux sociétés ne faisaient pas partie d'un groupe intégré.

Dans la mesure où l'extourne intragroupe automatique ne fonctionne pas, les sociétés mères qui souhaitent bénéficier de l'exonération des dividendes intragroupe doivent opter pour le régime d'exonération des sociétés mères-filiales.

DIVIDENDES EUROPÉENS

Les dividendes distribués par une société française à une société mère européenne, ou inversement, sont exonérés de retenue à la source sous certaines conditions.

La société mère doit notamment :

- être passible de l'IS ;
- détenir directement depuis deux ans, au moins 10 % du capital de la filiale (15 % avant 2009) ou prendre l'engagement de conserver ces titres au cours des deux années à venir (voir également l'encadré ci-contre) ;
- avoir son siège de direction dans un État membre de la Communauté européenne. ■

EXONÉRATION DE RETENUE À LA SOURCE

La DGI française exonère de retenue à la source, les dividendes versés par une société française à une société mère qui a son siège de direction effective dans un Etat membre de l'Union européenne, en Islande et en Norvège et qui détient au moins 5% de la filiale française, si :

- cette société mère ne peut pas imputer cette retenue dans son pays
- et qu'elle conserve les titres de sa filiale pendant au moins deux ans.

(Inst. 12-7-2007 ; 4 C-8-07).





Société en liquidation

Le contrôle fiscal d'une société liquidée et radiée du registre du commerce doit être suivi avec un administrateur judiciaire nommé à l'initiative de l'Administration.

NOMINATION JUDICIAIRE

La personne qui représente la société est nommée conformément aux dispositions des statuts. Dans le silence de ces derniers, elle est nommée par les associés ou, si les associés n'ont pu procéder à cette nomination, par décision de justice.

La vie d'une société cesse, soit par l'arrivée du terme prévu par les statuts, soit en cas de dissolution anticipée décidée par les associés, au moment de la clôture des opérations de liquidation et de l'approbation des comptes présentés par le liquidateur amiable. Cela étant, la personnalité juridique de la société subsiste encore, aussi longtemps qu'il existe un droit ou une obligation qui peut naître ou apparaître à son encontre.

C'est le cas par exemple à l'occasion d'un contrôle fiscal qui serait déclenché après les opérations de liquidation.

Une fois la société liquidée, le fisc a toujours la possibilité de procéder à une vérification fiscale dans les conditions habituelles, et bien entendu, d'opérer des redressements si des irrégularités ont été commises au cours des dernières années d'activité ou au cours des opérations de liquidation.

ESSENTIEL

Si la procédure de contrôle fiscal a été menée avec une personne qui n'était pas compétente pour représenter la société, l'ensemble des redressements opérés est susceptible d'être annulé.

La question se pose alors de savoir qui est l'interlocuteur du vérificateur dans l'hypothèse où la société est liquidée ?

Le conseil d'État a répondu que cet interlocuteur n'est pas nécessairement l'ancien gérant ou le liquidateur amiable puisque leur mandat s'est terminé.

L'ancienne société doit être représentée par un administrateur *ad hoc* désigné en justice. Et c'est d'ailleurs à l'Administration fiscale de saisir le tribunal compétent aux fins de faire nommer cet administrateur judiciaire.

Le Conseil d'État a jugé que le fisc ne pouvait pas mener une vérification de comptabilité avec le liquidateur amiable d'une société dont la clôture des opérations de liquidation et la radiation du registre du commerce avaient été enregistrées avant le début du contrôle fiscal. ■

CE du 2 juin 2010 n° 322267.



Révocation abusive d'un dirigeant

Deux sociétés ont été condamnées à verser des dommages et intérêts à un directeur général délégué pour l'avoir révoqué de manière abusive.

RÉVOCATION DES DIRIGEANTS DE SAS

Le fonctionnement de la SAS est plus souple que celui de la société anonyme et peut être aménagé plus librement dans les statuts. Ainsi, le juste motif requis pour la révocation d'un directeur général délégué de SA n'est pas exigé dans les SAS, sauf disposition statutaire contraire.

Une même personne détenait un mandat de directeur général délégué (DGD) dans deux sociétés d'un même groupe : une société anonyme (SA) et une société par actions simplifiée (SAS). Le dirigeant avait par ailleurs trente ans d'ancienneté au sein de ce groupe et occupait ses fonctions de DGD de la SA depuis plus de onze ans.

À l'occasion des séances du conseil d'administration des deux sociétés qui avaient eu lieu le même jour, le directeur avait été dessaisi simultanément de ses deux mandats, en bénéficiant d'une indemnité de révocation de 25 000 euros.

La cour d'appel a jugé que les révocations dont le dirigeant avait fait l'objet étaient brutales et vexatoires, et a en conséquence condamné les deux sociétés à l'indemniser du préjudice subi à hauteur de 400 000 euros.

En effet, la révocation d'un dirigeant ne peut être prononcée sans qu'il ait pu faire valoir ses moyens de défense, à

ESSENTIEL

Une cour d'appel a jugé que la révocation d'un directeur général délégué avait été prononcée par deux sociétés de manière brutale et vexatoire en se fondant notamment sur l'absence de juste motif et d'avertissement préalable.

défaut de quoi elle est abusive. Tel a été le cas de la révocation prononcée par les deux sociétés pour les raisons suivantes :

- aucun avertissement préalable n'avait été notifié au dirigeant ;
- la révocation, adressée au DGD par lettre recommandée avec AR, était imprévisible ;
- le dirigeant ne savait pas que sa révocation devait figurer à l'ordre du jour des deux conseils et n'avait donc pu préparer son éventuelle défense ;
- les révocations n'étaient pas motivées ;
- l'absence d'atteinte des objectifs soulevée par les deux sociétés dans le cadre de l'action engagée par le dirigeant à leur rencontre ne pouvait être retenue car elle n'intervenait qu'*a posteriori* et était par ailleurs incompatible avec l'indemnité de révocation susvisée. ■

CA Paris du 15 avril 2010 n° 08-24496, ch. 5-9; SA Comepa c/ Marsaud.

AGENDA FISCAL

➤ En novembre

Ne pas oublier : RAPPEL

- Les sociétés propriétaires ou locataires de voitures de tourisme au cours de la période allant du 1^{er} octobre 2009 au 30 septembre 2010 doivent acquitter la taxe sur les véhicules de sociétés. **2855**

➤ Avant le 16 décembre

Ne pas oublier

- De verser au percepteur l'acompte d'impôt sur les sociétés venu à échéance le 20 novembre. **BORDEREAU AVIS**

➤ Le 15 de chaque mois

Payer à la recette

- Versement de dividendes redevances à l'étranger** **2494 - 2777**
Les personnes qui ont versé, au cours du mois précédent, à des bénéficiaires domiciliés fiscalement hors de France, soit des revenus non salariaux (dividendes, honoraires, redevances...), soit des salaires ou pensions, doivent verser la retenue à la source éventuellement applicable.
- Païement d'intérêts soumis à prélèvement** **2777**
Les personnes ou les établissements qui ont payé, au cours du mois précédent, des produits de placement à revenus fixes ayant donné lieu à des prélèvements forfaitaires (revenus d'obligations, intérêts de créances, dépôts, bons de caisse...), doivent reverser ce prélèvement accompagné d'une déclaration spéciale à la recette des impôts.

➤ Le 14 novembre au plus tard

- Entreprises de 50 salariés et plus** : tenue de la première réunion obligatoire en matière de formation.

DÉCLARATION ET PAIEMENT DES COTISATIONS MENSUELLES SALARIALES

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

➤ Le 15 de chaque mois

- Employeurs de plus de 10 salariés qui paient les salaires entre le 1^{er} et le 10 du mois et les employeurs de moins de 10 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 1^{er} 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 Novembre 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	Octobre	Novembre	Opérations réalisées en	Octobre	Novembre
Danemark (Couronne)	0,1342	0,1341	Pologne	0,2537	0,2526
Grande-Bretagne (Livre sterling)	1,1692	1,1338	Roumanie	0,2348	0,2322
Suède (Couronne)	0,1096	0,1074	Tchéquie	0,04069	0,04081
Bulgarie	0,5113	0,5113	Canada (Dollar Canadien)	0,7311	0,7013
Estonie	0,06391	0,06391	États-Unis (U.S. Dollar)	0,7483	0,7214
Hongrie	0,003576	0,003629	Suisse (Franc Suisse)	0,7566	0,7488
Lituanie	0,2896	0,2896	Chine (Yuan)	0,1116	0,1085
Lettonie	1,4094	1,4094	Japon (Yen)	0,008839	0,008882
			Inde (Roupie)	0,01641	0,01626

- (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	RSA variable en fonction des revenus et du foyer 1 personne sans activité au 1 ^{er} janvier 2010 460,09 € www.rsa.gouv.fr
du 1 ^{er} juillet 2009 31 décembre 2009	3,31 €	8,82 €	1 337,70 €	
du 1^{er} janvier 2010 31 décembre 2010	3,31 €	8,86 €	1 343,77 €	

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

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

4 - ÉVALUATION FORFAITAIRE DES AVANTAGES EN NATURE POUR 2010

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

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

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

d : distance parcourue

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

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

8 - TAUX D'INTÉRÊT LÉGAL

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

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

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

Base 100 en 1998.

10 - INDICES DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

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

11 - COURS DES PRINCIPALES DEVISES au 31 octobre 2010

Euros contre devises			
Canada - Dollar Canadien	1,4150	Grande-Bretagne - Livre Sterling	0,8686
Danemark - Cour. Danoise	7,4562	Hong-Kong - Dollar de HK	10,7467
États-Unis - Dollar	1,3857	Japon - Yen	111,87
		Norvège - Cour. Norvégienne	8,1920
		Pologne - Zloty	3,9820
		Suisse - Franc Suisse	1,3708

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
2009	1502	-5,77 %	+8,76 %	+24,85 %	+37,42 %	2009	1507	-1,05 %	+7,18 %	+24,13 %	+33,72 %
2008	1594	+10,46 %	+24,73 %	+36,24 %	+47,59 %	2008	1523	+3,32 %	+14,33 %	+29,94 %	+43,00 %
2007	1443	+4,49 %	+13,44 %	+26,03 %	+36,52 %	2007	1474	+4,84 %	+16,15 %	+30,79 %	+37,24 %