



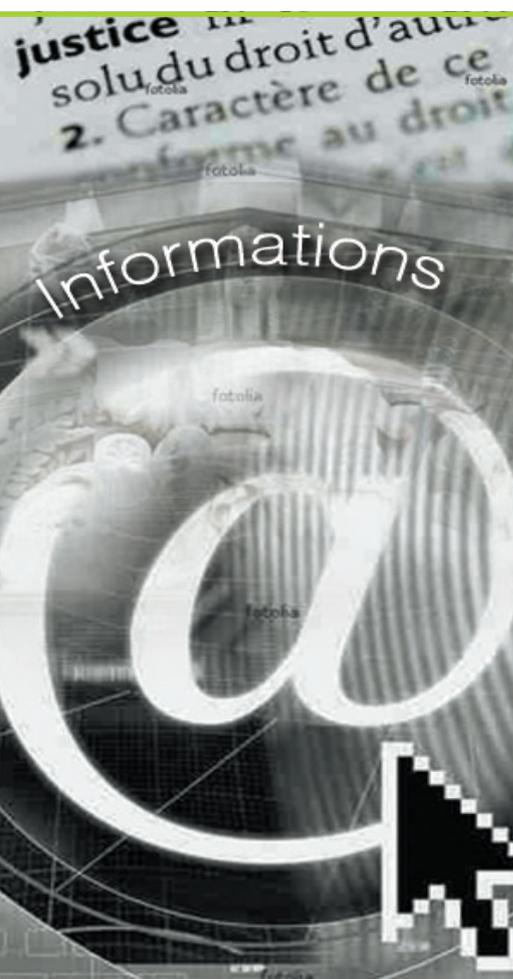
# LEXICO

## SOCIÉTÉ D'AVOCATS

### lettre d'information

Nous avons le plaisir de vous adresser  
la nouvelle édition de notre lettre d'information  
juridique, fiscale et sociale.

*Nous vous en souhaitons une excellente lecture.*



## FISCAL

### LOI DE FINANCES : PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DE FINANCES 2016 ET DE LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2015

(LOI n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et LOI n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015, JORF n°0302 du 30 décembre 2015)

La loi de finances pour 2016 et la loi de finances rectificative pour 2015 ont été publiées au Journal Officiel du 30 décembre, expurgées des dispositions annulées par le Conseil Constitutionnel.

Nous vous présentons ci-après les principales mesures de ces lois de finances.

#### I. FISCALITE DES PARTICULIERS

##### A. Impôt sur le revenu

###### 1. Crédit et réduction d'impôt

a) Le dispositif, qui permet de bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu applicable à certaines dépenses en faveur de la transition énergétique réalisées dans l'habitation principale, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2016.

Sont désormais exclues du champ des dépenses concernées : les chaudières à condensation (au profit des chaudières à haute performance énergétique) ainsi que les équipements de production d'électricité à partir d'éolienne (qui bénéficient d'autres aides publiques).

b) Prorogation et aménagement des dispositifs en faveur de l'investissement Outre-Mer :

Les dispositifs d'aide à l'**investissement productif** applicables dans les DOM sont prorogés jusqu'en

2020. Cependant, le seuil de chiffre d'affaires à ne pas dépasser par les entreprises bénéficiaires du dispositif est abaissé à 15M€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, à 10M€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et à 5M€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (au lieu de 20M€ actuellement).

Le dispositif du crédit d'impôt en faveur de l'aide à l'**investissement dans le secteur locatif social** est prorogé jusqu'au 31 décembre 2020.

###### 2. Exonération des indemnités de révocation des mandataires sociaux

La loi remplace les limites alternatives anciennement prévues par une limite unique d'exonération :

**les indemnités de cessation forcée des fonctions versées aux mandataires sociaux sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale,**

et imposables dans la catégorie des traitements et salaires pour le surplus (soit au-dessus de 114.120€ pour les indemnités perçues en 2015 et au-dessus de 115.848€ pour les indemnités perçues en 2016).

## Au sommaire

Fiscal.....	1
Sociétés.....	3
Contrat.....	3
Social.....	4
Brèves.....	4

## B. Impôt de solidarité sur la fortune

### 1. Durcissement du dispositif ISF-PME

La mise en conformité avec le droit de l'Union Européenne opérée par la loi de finances rectificative se traduit par :

Un recentrage du dispositif sur les **PME de moins de sept ans**. Cette limite d'âge de la société n'est toutefois pas exigée en cas d'investissement supérieur à 50% du chiffre d'affaires annuel moyen des 5 dernières années de la société qui souhaite intégrer un nouveau marché géographique ou de produits.

Jusqu'à présent, toute personne pouvait participer à une augmentation de capital.

**Désormais, la souscription en numéraire lors d'une augmentation de capital est réservée aux redevables qui ne sont ni associés ni actionnaires,**

à l'exception des augmentations de capital constituant un « investissement de suivi ». Nous attendons des précisions de l'administration sur cette notion.

## C. Autres mesures

### 1. Déclaration des revenus en ligne progressivement obligatoire

La télédéclaration sera obligatoire (à condition que la résidence principale soit équipée d'un accès à Internet) :

- En 2016, pour les contribuables dont le revenu fiscal de référence de 2014 est supérieur à 40.000€ ;

- En 2017, pour les contribuables dont le revenu fiscal de référence de 2014 est supérieur à 28.000€ ;

- En 2018, pour les contribuables dont le revenu fiscal de référence de 2014 est supérieur à 15.000€.

A compter de 2019, la télédéclaration sera obligatoire pour l'ensemble des contribuables en mesure de souscrire en ligne. En effet, les contribuables dont la résidence principale est équipée d'un accès à Internet mais qui indiquent à l'administration ne pas être en mesure de souscrire leur déclaration en ligne conservent la possibilité de produire une déclaration papier.

### 2. Obligation de payer l'impôt sur rôle par prélèvement ou télépaiement

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la plupart des impôts recouvrés par voie de rôle (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, taxes foncières, prélèvements sociaux, ISF pour les patrimoines inférieurs à 2.570.000€) doivent être acquittés par prélèvement (mensuel ou à l'échéance) ou télépaiement dès lors que leur montant excède 10.000€.

Ce seuil de télépaiement est abaissé à :

- 2.000€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;

- 1.000€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;

- 300€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## II. FISCALITE DES ENTREPRISES

### A. Impôts sur les bénéfices

#### 1. Prix de transfert

La principale modification apportée par la loi de finances porte sur la définition de l'entreprise déclarante :

dans les groupes fiscaux, c'est désormais la mère intégrante qui est tenue de souscrire la déclaration, pour elle-même et pour chacune des filiales concernées par le périmètre d'intégration fiscale.

### 2. Régimes de groupe

a) Le régime d'exonération des dividendes en provenance de filiales pourra être remis en cause si les produits de titres de participation sont distribués dans le cadre d'un montage qui répond aux 2 conditions cumulatives suivantes : avoir parmi ses objectifs principaux **l'obtention de l'exonération contrairement à la finalité du régime et être dépourvu de motif commercial valable**.

b) Les distributions internes à un groupe d'intégration fiscale qui sont placées sous le régime des sociétés mères filles **sont désormais soumises à la taxation d'une quote-part de frais et charges fixée à 1% de leur montant** (contre 5% dans le cadre du régime de droit commun).

### B. Obligation d'utiliser des logiciels

Tout assujetti à la TVA enregistrant le règlement de ses clients au moyen d'un logiciel de comptabilité ou de gestion ou d'un système de caisse **devra obligatoirement utiliser, en vue du contrôle de l'administration fiscale, un logiciel ou système satisfaisant à des conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage de données**, attestées par un certificat délivré par un organisme accrédité ou par une attestation individuelle délivrée par l'éditeur. A défaut, une amende de 7.500€ sera due par l'assujetti en cas de contrôle.

# SOCIÉTÉS

## LOI MACRON : INFORMATION DES SALARIES SUR LA CESSION DE LEUR ENTREPRISE

(Loi n° 2015-990, 6 août 2015, JO 7 août 2015 - Décret n° 2015-1811, 28 décembre 2015, JO du 30 décembre 2015 - Décret n° 2016-2, 4 janvier 2016, JO du 5 janvier)

La loi Hamon du 31 juillet 2014 a imposé aux entreprises de moins de 250 salariés deux obligations d'information de leurs salariés en

matière de reprise d'entreprise. La loi Macron et deux décrets sont venus aménager ce dispositif d'information, jugé jusqu'alors lourd

et mal adapté, et ont conduit à la mise en place des aménagements suivants :

### • Information périodique des salariés (en vigueur à compter du 6 janvier 2016)

La loi Hamon a imposé aux PME de fournir à leurs salariés, tous les trois ans, une information générale sur les possibilités et conditions

de reprise d'une entreprise. La loi Macron a complété le dispositif afin que les salariés soient sensibilisés aux réalités économiques et

financières de leur entreprise. Le décret du 4 janvier 2016 détaille le contenu de cette information et ses modalités de transmission.

### • Information des salariés en cas de vente (en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016)

- L'obligation ne vise plus tout projet de cession mais est limitée au cas de la vente d'un fonds de commerce ou d'un nombre de titres de participation représentant plus de 50 % ou donnant accès à la majorité du capital d'une société.

- L'obligation d'information est écartée pour les salariés déjà avisés de la possibilité de reprendre l'entreprise dans le cadre de l'obligation d'information périodique.

- La communication de l'information doit, comme auparavant, être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception mais la date de réception de l'information est désormais la date de première présentation de la lettre et non plus celle apposée par La Poste lors de la remise de la lettre à son destinataire.

- Le délai minimal d'information des salariés de deux mois avant la vente est décompté à compter de la conclusion du contrat de vente et non à compter du transfert de propriété.

- Le défaut d'information est sanctionné par une amende civile plafonnée à 2 % du montant de la vente et non plus par la nullité de la vente.

## CONTRAT

### LA FAUTE GRAVE DE L'AGENT COMMERCIAL LE PRIVE D'INDEMNITE, MEME EN CAS DE REVELATION DE LA FAUTE POSTERIEUREMENT A LA RESILIATION DU CONTRAT

(Cass. com. 24 novembre 2015 n° 14-17.747 (n° 995 F-D), Brunet-Beaumel c/ Sté Fashion Box France)

Pour rappel, en cas de rupture de ses relations avec le mandant, l'agent commercial a droit à une indemnité destinée à compenser son préjudice, sauf si la cessation est provoquée par une faute grave de sa part (C. com. art. L 134-12 et L 134-13).

La jurisprudence européenne, prévoit qu'« aucune indemnité n'est due à l'agent commercial lorsque le mandant a mis fin au contrat pour un manquement imputable à l'agent et qui justifierait, en vertu de la législation nationale, une cessation du contrat sans délai » (Directive 86/653 du 18-12-1986 art. 18, a).

La Cour de Justice de l'Union Européenne estime donc que l'utilisation de la préposition « pour » démontre la volonté du législateur d'exiger une causalité directe entre

le manquement imputable à l'agent et la décision du mandant de mettre fin au contrat et de priver l'agent d'indemnité (CJUE 28-10-2010 aff. 203/09 : RJDA 1/11 n° 136). Autrement dit, la jurisprudence européenne exige que la faute de l'agent soit connue préalablement à la résiliation du contrat pour justifier du non versement d'une indemnité.

La Cour de cassation s'oppose à cette position et confirme que

**la faute grave de l'agent commercial commise avant la rupture du contrat le prive d'indemnités, même si elle n'a été révélée au mandant qu'après la résiliation du contrat.**

Par cet arrêt du 24 novembre 2015, la Cour de Cassation manifeste donc son intention de s'en tenir à sa position initiale et de ne pas se conformer à la jurisprudence européenne.

Pour mémoire : La faute grave de l'agent commercial est celle qui porte atteinte à la finalité commune du mandat d'intérêt commun et rend impossible le maintien du lien contractuel (CA Versailles 27-10-2005 n° 05/00508 : Bull. inf. C. cass. 2006 n° 425). Il en est souvent ainsi en cas de manquement de l'agent à son obligation générale de loyauté (par exemple : Cass. com. 8-10-2013 n° 12-24.064 : RJDA 2/14 n° 103 ; Cass. com. 30-11-2004 n° 02-17.414 : RJDA 5/05 n° 541). Cet arrêt en fournit une nouvelle illustration.

## SOCIAL

### GRUPE DE SOCIETES : LES CRITERES DE CARACTERISATION D'UNE SITUATION DE CO-EMPLOI

(Cass. Soc. 10 déc. 2015, n°14-19.316)

Au sein d'un groupe, le salarié ne peut avoir qu'un seul employeur qui est la société l'ayant engagé.

Cependant, il existe une exception dans le cas où il y a, entre plusieurs sociétés, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière. En ce cas, on se retrouve en situation de co-emploi.

Le salarié peut avoir un avantage important à faire valoir qu'une autre société du groupe est en réalité son co-employeur. C'est le cas lors d'une liquidation judiciaire : il pourra alors réclamer à celle-ci certaines obligations qui sont dues par la société employant le salarié comme l'obligation de reclassement ou de mise en oeuvre du PSE...

Ainsi, il faut donc distinguer les cas où une société du groupe peut être

considérée comme co-employeur et ceux dans lesquels elle ne peut l'être.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 10 décembre 2015 revient sur cette distinction et maintient son approche restrictive en matière de Co-emploi.

En effet, dans une décision en date du 2 juillet 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà réduit les possibilités de reconnaissance d'une situation de co-emploi dans les groupes de sociétés. Elle mettait en lumière le fait qu'il ne suffisait pas à une société d'appartenir à un groupe pour pouvoir être considérée comme co-employeur.

Dans son arrêt du 10 décembre 2015, la chambre sociale confirme ce principe en refusant la notion de co-emploi alors que les dirigeants provenaient du groupe et étaient en étroite collaboration avec la

société mère et que celle-ci avait pris, durant quelque mois suivant la prise de contrôle de la filiale, des décisions visant à sa réorganisation dans le cadre de la politique du groupe puisqu'elle avait renoncé à son concours financier destiné à éviter une liquidation judiciaire de la filiale, tout en s'impliquant dans les recherches de reclassement des salariés du groupé.

**En conclusion, pour qu'une société d'un groupe soit considérée comme co-employeur il est nécessaire de pouvoir caractériser une ingérence dans le domaine social et économique dans une autre société du groupe. Cette notion risque donc d'être moins facile à mettre en œuvre par les salariés**

## Brèves

### EXONERATION PARTIELLE D'ISF POUR DES ACTIONS OU PARTS DETENUES PAR UN MANDATAIRE SOCIAL NON REMUNERE

(Cass. com. 5 janvier 2016, n°14-23.681, FS-P+B)

Les parts ou actions d'une société ayant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sont partiellement exonérées d'impôt de solidarité sur la fortune (75 %), lorsque leur propriétaire exerce son activité principale dans cette société comme mandataire social, et même s'il ne perçoit pas de rémunération pour cette activité.

### L'INTERDICTION DE LA CIGARETTE ELECTRONIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

(Loi de modernisation de notre système de santé, art.28, définitivement validée par le Conseil constitutionnel)

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2007, il est interdit de fumer dans les lieux qui constituent les lieux de travail, y compris les bureaux individuels (Code de la santé publique, art. R.3511-1).

Concernant la cigarette électronique, rien n'était prévu même si l'INRS préconisait son interdiction depuis plusieurs années. **Désormais, la loi interdit le vapotage dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.** Cependant, rien n'est précisé pour le cas des bureaux individuels et aucune obligation de mise en place d'emplacements réservés aux vapoteurs au sein de l'entreprise n'est prévue.

### NOUVEAU FORMULAIRE DE DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Lorsqu'un accident du travail ou de trajet survient, le salarié dispose d'un délai de 24 heures pour en informer son employeur et préciser les lieux et circonstances de l'accident.

Une fois informé, l'employeur a 48 heures pour déclarer l'accident à la CPAM du lieu de résidence du salarié.

Désormais, la déclaration d'accident ne se fera plus au moyen de l'imprimé CERFA n°14463\*01 mais de l'imprimé CERFA n°14463\*02.

La déclaration de l'accident pourra également, comme précédemment, être établie par déclaration sur le site [www.net-entreprise.fr](http://www.net-entreprise.fr).

# Cette lettre d'information est éditée par la Société d'Avocats



81, rue Hoche - 33200 Bordeaux  
Tél. : +33 (0)5 57 22 29 00  
Fax : +33 (0)5 57 22 29 01

23, rue d'Anjou - 75008 Paris  
Tél. : +33 (0)1 71 93 02 07  
Fax : +33 (0)5 57 22 29 01

27, rue Ibrahim Balbolla - 97460 Saint Paul  
Tél. : +33 (0)2 62 22 48 18  
Fax : +33 (0)5 57 22 29 01

[www.lexco.fr](http://www.lexco.fr)

## Associés :

**Arnaud CHEVRIER** - [arnaud.chevrier@lexco.fr](mailto:arnaud.chevrier@lexco.fr)

**Jérôme DUFOUR** - [jerome.dufour@lexco.fr](mailto:jerome.dufour@lexco.fr)

**Olivier NICOLAS** - [olivier.nicolas@lexco.fr](mailto:olivier.nicolas@lexco.fr)

## DROIT DES SOCIÉTÉS, FUSIONS-ACQUISITIONS

Le Cabinet LEXCO se distingue par une forte expertise dans l'ingénierie de la « structure sociale » : constitution de sociétés, modifications statutaires, suivi du secrétariat juridique, rédaction de pactes d'associés, création de filiales communes. Le Cabinet LEXCO conseille des sociétés françaises et étrangères dans le cadre d'acquisitions ou de cessions en France et à l'étranger. Le Cabinet LEXCO conseille également des fonds d'investissement, des investisseurs et des groupes industriels et de services ainsi que des dirigeants lors de différentes opérations complexes de « haut de bilan » (LBO, capital développement, capital-risque, etc.).

## STRUCTURATIONS DE GROUPES

Le Cabinet LEXCO a développé une expertise de premier plan en intervenant à tous les stades de la structuration ou la restructuration de groupes de sociétés, de l'identification du besoin avec le Client à la définition du schéma puis à sa mise en œuvre.

Ces opérations particulièrement complexes nécessitent d'adopter une approche globale et de prendre en considération une multiplicité de facteurs en intégrant les différents objectifs poursuivis ; en effet, la réflexion sur la structuration juridique, fiscale et opérationnelle d'un groupe de sociétés doit aussi se combiner avec la logique patrimoniale du chef d'entreprise ou l'anticipation d'une transmission familiale ou au profit de tiers.

## DROIT FISCAL

Le Cabinet LEXCO est reconnu pour ses interventions dans tous les domaines de la fiscalité des sociétés et des groupes de sociétés (IS, TVA, impôts locaux, fiscalité internationale, plus-values, intégration fiscale, etc.), ainsi que de de leurs dirigeants (IR, revenus de capitaux mobiliers, revenus fonciers, etc.). Cette expertise permet au Cabinet LEXCO de conseiller ses Clients dans la gestion quotidienne des problématiques fiscales ainsi que lors d'opérations ponctuelles (cession, structuration de sociétés, etc.).

En outre, le Cabinet LEXCO conseille ses Clients en matière patrimoniale (transmission d'entreprise, structuration de l'actif professionnel et immobilier, etc.) et assiste les dirigeants dans le cadre de leurs obligations déclaratives (déclaration de revenus et d'ISF).

Le Cabinet LEXCO est également régulièrement saisi en matière d'assistance au contrôle et au contentieux fiscal tant en ce qui concerne les sociétés que les personnes physiques.

## DROIT SOCIAL

L'exécution et la rupture des contrats de travail, les rédactions d'actes, de contrats et de lettres, le volet social des opérations de restructurations, les systèmes de rémunération et le fonctionnement des institutions sociales (CE, DP, CHSCT...) au sein de l'entreprise constituent les domaines d'intervention principaux du cabinet.

## DROIT DES CONTRATS

Le Cabinet LEXCO propose à ses Clients une approche stratégique pour la sécurisation juridique et fiscale de ses accords contractuels de toutes natures : contrats d'affaires de tout type, contrats de distribution, de représentation commerciale, conditions générales de vente, baux commerciaux, etc.

Après avoir accompagné ses Clients dans leurs négociations, le Cabinet LEXCO prend en charge la rédaction de l'ensemble de ces actes.

## CONTENTIEUX DES AFFAIRES

Le Cabinet LEXCO conseille ses Clients dans les phases précontentieuses (assistance, audit, négociations et rédaction de protocoles transactionnels) et les représente dans les procédures devant les juridictions civiles, commerciales et pénales, ou devant les instances arbitrales.

Les interventions du Cabinet LEXCO couvrent toute la vie de l'entreprise : litiges commerciaux (conflits entre associés, recouvrement, ruptures abusives des relations commerciales établies, etc.), litiges dans le cadre des relations contractuelles, ventes aux enchères, sécurisation des créances des Clients par la mise en œuvre de saisies conservatoires, droit de la construction, litiges avec les assureurs, baux commerciaux, professionnels et immobiliers, etc.

## PROCÉDURES COLLECTIVES

Le Cabinet LEXCO présente une offre complète de services (conseil, assistance et représentation) dans le domaine de la prévention et du traitement des difficultés des entreprises. Pour sauvegarder l'entreprise, et surmonter une dégradation des résultats ou de la trésorerie qui peut n'être que contextuelle, un large panel de procédures est aujourd'hui proposé au chef d'entreprise (mandat ad hoc, sauvegarde judiciaire, redressement judiciaire). Quand les difficultés d'exploitation conduisent à envisager l'ouverture d'une procédure collective, le Cabinet LEXCO conseille ses Clients pour étudier les différentes options envisageables, en fonction de la nature et de l'ampleur de ces difficultés.

Enfin, le Cabinet LEXCO conseille ses Clients dans le cadre de liquidations judiciaires quand les difficultés de l'entreprise l'imposent.

*Avertissement : Cette lettre d'information est destinée et réservée exclusivement aux clients et contacts de la société d'Avocats LEXCO et ne saurait constituer une sollicitation ou une publicité quelconque pour le cabinet, ses associés et ses collaborateurs. Les informations contenues dans cette lettre ont un caractère strictement général et ne constituent en aucun cas une consultation ou la fourniture d'un conseil à l'égard des lecteurs.*