

1. TAXE SUR LES SALAIRES ET HOLDING ANIMATRICES

La Taxe sur les salaires (ci-après TSS) est probablement l'une des taxes les plus méconnues en France, alors qu'elle est pourtant relativement courante chez les entreprises, et notamment chez les holdings animatrices. Voici donc quelques rappels concernant la TSS, ainsi que quelques conseils, afin de mieux l'appréhender et éviter ainsi les mauvaises surprises.

A. Rappels concernant la Taxe sur les salaires

Selon l'article 231 du Code général des impôts, **la TSS est due par toutes les personnes physiques ou morales domiciliées ou établies en France qui versent des rémunérations imposables dans la catégorie des traitements et salaires, lorsqu'elles ne sont pas soumises à la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) sur la totalité de leur chiffre d'affaires.**

Par conséquent, l'employeur peut en pratique se trouver au regard de la TSS dans l'une des trois situations suivantes :

- > S'il n'est pas imposé à la TVA : il est intégralement passible de la TSS (rapport d'assujettissement = 1) ;
- > S'il est imposé à la TVA sur au moins 90 % de son chiffre d'affaires : il échappe totalement à la TSS (rapport d'assujettissement = 0) ;
- > S'il est assujéti à la TVA sur moins de 90 % de son chiffre d'affaires : il est imposé à la TSS, sur une base réduite calculée selon les modalités exposées ci-après.

En pratique, c'est la détermination de la base imposable à la TSS qui pose le plus souvent problème, en particulier dans les sociétés holdings qui ont une activité mixte, c'est-à-dire une activité financière (non imposable) ainsi qu'une activité de prestataire de services (imposable) au profit de leurs filiales.

B. Enjeux propres à une société holding animatrice en matière de TSS

Les sociétés holding animatrices ont une activité mixte. En effet, l'activité commerciale d'animation et de prestataire de services de la holding est assujéti à la TVA, tandis que l'activité financière de la société holding n'est pas assujéti à la TVA. Ainsi, si les dividendes (activité financière) représentent plus de 10 % des produits de la société holding, cette dernière sera partiellement redevable de la TSS, car la société holding n'est alors pas imposée sur au moins 90% de son chiffre d'affaires.

Dans deux arrêts du 28 juillet 1999 (n°164100 et 144542), le Conseil d'Etat a établi un lien entre la distinction de plusieurs secteurs d'activité en matière de TVA et la TSS. Selon cette jurisprudence, **lorsqu'une entreprise distingue plusieurs secteurs d'activité pour l'exercice de ses droits à déduction de TVA, il en est alors obligatoirement tenu compte pour le calcul de la TSS.**

Ainsi, lorsque les entreprises ont constitué des secteurs distincts d'activité en matière de TVA, il convient de distinguer deux situations :

- > les rémunérations versées aux personnels affectés de manière permanente et exclusive à un secteur d'activité sont soumises à la TSS à raison du rapport d'assujettissement de ce secteur ;
- > les rémunérations versées aux personnels communs, c'est-à-dire aux personnels non affectés de manière exclusive et permanente à un secteur déterminé, sont soumises à la TSS à raison d'un rapport général d'assujettissement.

A ce titre, la jurisprudence a précisé que **pour apprécier la situation d'un salarié d'une société holding mixte au regard de la TSS**, (arrêts CAA PARIS 21/01/2015 n°14PA02737 et 29/01/2015, n°13PA02960) **il convient notamment de se référer au contrat de travail** au sein duquel il est fortement conseillé d'inscrire le secteur d'activité auquel est rattaché le salarié, afin que ce dernier ne soit pas considéré comme ayant des activités transversales et donc soumis au coefficient d'assujettissement général de la TSS. Toutefois, il nous semble que la preuve de l'affectation des salariés peut être apportée par tous moyens et non uniquement par le contrat de travail.



2. CONTENTIEUX

Pouvoir du juge des référés d'ordonner la poursuite de relations contractuelles en cas de rupture brutale par une partie

Cour de cassation chambre commerciale, 24 juin 2020 n°19-12.261

Pas un arrêt du 24 juin 2020, la Cour de cassation a rappelé qu'en raison de l'imminence ou de la gravité du dommage, le juge des référés peut parfaitement enjoindre à une partie à un contrat de maintenir les relations contractuelles qu'elle a interrompues de façon brutale, et de manière possiblement illicite.

Le contexte de l'arrêt était le suivant : en 2016, la société Canal+ a lancé un appel d'offres afin de sélectionner le fournisseur de son futur décodeur ultra-haute définition.

En fin d'année 2016, la société Canal+ a finalement retenu l'offre d'un fournisseur et a passé, en 2017, plusieurs commandes de décodeurs, acceptées et livrées par ce dernier.

En octobre 2017, le fournisseur a notifié à la société Canal+ la résiliation de leur relation contractuelle, soutenant être confrontée à une hausse significative du coût des puces mémoires intégrées dans les décodeurs.

La société Canal+ invoque le dommage imminent en raison de la remise en cause par le fournisseur de ses engagements à **l'approche du lancement du nouveau décodeur.**

Elle demande en référé qu'il soit fait injonction au fournisseur de livrer les commandes passées et à venir, sous astreinte jusqu'au prononcé de la décision de fond.

Le Juge des référés fait droit à ses demandes.

Insatisfait, le fournisseur conteste cette décision du juge des référés, et soutient que le caractère illicite du dommage imminent invoqué n'a pas été caractérisé.

La Cour de cassation rejette l'argument de ce dernier, en énonçant que « **dès lors qu'il existait une possible illicéité du comportement de ce fournisseur à l'origine du dommage invoqué, pour avoir résilié unilatéralement et brutalement sa relation contractuelle avec Canal+, le juge des référés pouvait ordonner à titre de mesure conservatoire et dans des conditions bien définies le maintien de cette relation contractuelle** ».

Par conséquent, en cas de rupture brutale et de manière possiblement illicite d'un contrat par une partie, il est vivement conseillé à la partie victime de la rupture de prendre attache avec son conseil pour échanger sur l'opportunité de saisir le juge des référés afin que soit ordonnée la poursuite des relations contractuelles, ce en complément d'une action au fond pour obtenir réparation du préjudice subi du fait de la rupture brutale.

Cependant, la situation est différente en ce qui concerne les dirigeants de la holding. Rappelons à titre préliminaire que les rémunérations des dirigeants travailleurs non-salariés (TNS), comme les gérants majoritaires de SARL, ne sont pas soumis à la TSS. Mais les autres dirigeants, comme les gérants minoritaires de SARL ou bien les dirigeants d'une SAS, sont eux soumis à la TSS. Le Conseil d'État, dans quatre arrêts rendus le 8 juin 2011, considère que **ces dirigeants de holdings mixtes** ayant constitué des secteurs distincts d'activité (un secteur financier non soumis à la TVA et un secteur commercial taxable) **sont présumés être affectés indifféremment aux deux secteurs**, dans la mesure où la loi leur confère les pouvoirs les plus étendus dans la direction de la société. Dans ces conditions, leurs rémunérations entrent dans le calcul de la base imposable de la TSS, à proportion du rapport général d'assujettissement de l'entreprise. En d'autres termes, il existe donc une **présomption relative à l'affectation concurrente des dirigeants d'une holding mixte au secteur financier et au secteur commercial** selon ces arrêts.

C. Recommandations en cas de contentieux fiscal

En cas de contrôle, il appartient à l'entreprise de renverser cette présomption simple, en démontrant notamment que certains de ses dirigeants n'ont pas d'attribution dans le secteur financier et ne sont donc pas assujettis à la TSS. Il faut alors notamment qu'il résulte des statuts de la société ou des délibérations du conseil d'administration que les pouvoirs détenus par le dirigeant en application de la loi aient été limités à des secteurs non financiers.

Néanmoins, la jurisprudence a refusé de prendre en compte l'externalisation de la gestion du secteur financier (CE, 8 juin 2011, Société SOFIC : n°331848). Ainsi, une convention conclue avec une filiale du groupe et qui prévoit que cette filiale fournisse des conseils et son assistance en ce qui concerne la gestion des dividendes et de la trésorerie n'a pas été jugée suffisante pour renverser la présomption selon le Conseil d'Etat. Et il en est de même du salarié ayant reçu une délégation portant sur la gestion financière (CE 8 juin 2011, SAS Holding Rousseau, n°331849), ou bien encore de la limitation des pouvoirs du dirigeant dans son contrat de travail (CE 8 juin 2011 Société P2C Investissements, n°341018).

Enfin, pour terminer, quelques mots sur une « technique » que certains conseils recommandent afin d'échapper totalement à l'application de la taxe sur les salaires : la perception de dividendes une année sur deux. En effet, l'année où il n'y pas de distribution, l'employeur pourrait se prévaloir de son assujettissement total à la TVA ; et l'année où il y a une distribution (peu importe son montant), l'employeur peut se prévaloir de son assujettissement total à la TVA lors de l'année passée. Toutefois, cette technique nous semble risquée au regard de l'entrée en vigueur du mini abus de droit à compter du 1^{er} janvier 2020. En effet, l'administration fiscale pourrait considérer que ce dernier est caractérisé dès lors qu'une entreprise utilise la distribution de dividendes une année sur deux dans le but principal d'échapper à l'impôt, en l'occurrence à la taxe sur les salaires.



3. DROIT DES SOCIÉTÉS

La décision du président du tribunal prise en application de l'article 1843-4 du Code civil relative à la fixation de la valeur des parts d'un associé exclu, n'est pas susceptible de recours, sauf excès de pouvoir

Cour de cassation chambre commerciale, 07 juillet 2020, pourvoi n°18-18.192

Les dispositions de l'article 1843-4 du Code civil octroient le droit aux associés d'une société, en cas de désaccord sur la valeur des parts d'un associé, de demander au président du tribunal, la désignation d'un expert aux fins de fixation de la valeur de ses parts. Toutefois, l'expert reste tenu de respecter les modalités conventionnelles convenues entre les associés.

Un associé exclu d'une société civile a contesté la valeur de remboursement unitaire de ses parts, qui avait été fixée par l'assemblée générale des associés ayant prononcé son exclusion.

A ce titre, l'associé exclu a demandé en vertu des dispositions de l'article 1843-4 du Code civil, la désignation d'un expert judiciaire en vue de la fixation de la valeur de ses parts. L'expert n'ayant pas fixé la valeur des parts conformément aux accords conclus entre les associés, son rapport est par la suite annulé.

Dès lors, l'associé exclu a réalisé les différentes actions suivantes :

- > Il a demandé le remplacement de l'expert auprès du président du tribunal judiciaire qui a rejeté sa demande, celle-ci n'entrant pas dans le champ de ses pouvoirs ;
- > Il a fait appel de cette décision auprès de la Cour d'appel qui a déclaré son recours irrecevable ;
- > Il a réalisé un pourvoi en cassation qui a été rejeté, la Cour de cassation affirmant que **« la décision prise par le président du tribunal statuant en application de l'article 1843-4 du Code civil est sans recours possible, sauf excès de pouvoir. Ne constitue pas un excès de pouvoir l'inobservation, à la supposer établie, des conditions d'application de ce texte »**.

Ainsi, la décision du président du tribunal prise en vertu des dispositions de l'article 1843-4 du Code de commerce, qu'il accède ou non à la demande de désignation de l'expert, n'est pas susceptible de recours et la fausse application dudit article constitue un mal-jugé par erreur de droit et non un excès de pouvoir. Dès lors, la mission de l'expert désigné prend fin lors du dépôt de son rapport et l'annulation ultérieure de celui-ci, ne remet pas en cause l'extinction de sa mission.

En conséquence, l'associé exclu souhaitant réaliser une nouvelle estimation de la valeur de ses parts, doit demander en justice la désignation d'un nouvel expert, et non un simple remplacement de l'expert dont le rapport a été annulé.



4. DROIT FISCAL

Donation : une exonération supplémentaire de 100 000 € pour les dons familiaux en espèce jusqu'au 30 juin 2021 (article 790 A bis du Code général des impôts)

La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a instauré une nouvelle exonération temporaire de droits de mutation à titre gratuit, dans la limite de 100 000 €, en faveur des dons familiaux de sommes d'argent consentis entre le 15 juillet 2020 et le 30 juin 2021 et affectés dans les trois mois :

- > à la rénovation énergétique,
- > à la construction (et non l'acquisition) de la résidence principale ou,
- > à la souscription au capital d'une petite entreprise (moins de 50 salariés, en activité depuis moins de 5 ans, n'ayant pas encore distribué de bénéfices et avec un bilan inférieur à 10 M€) dont la direction est assurée par celui qui reçoit le don pendant une durée de 3 ans.

L'exonération de droits est applicable aux seuls dons de sommes d'argent réalisés en pleine propriété au profit d'un enfant, d'un petit-enfant, ou d'un arrière-petit-enfant. Les personnes n'ayant pas d'enfant, de petit-enfant, ou d'arrière-petit-enfant peuvent également consentir des dons au profit de leurs neveux ou nièces. Aucune limite d'âge n'est fixée pour le donateur.

Le plafond de l'exonération, fixé à 100 000 €, s'applique aux donations consenties par un même donateur. En revanche, un même donataire (bénéficiaire) peut recevoir en franchise de droits plusieurs dons de 100 000 € de donateurs différents. A titre d'exemple, un enfant peut recevoir en franchise de droits de ses deux parents et de deux de ses grands-parents des dons pour un montant cumulé de 400 000 €. Toutefois, dans ce cas, les donateurs ne pourront plus effectuer d'autres dons susceptibles d'entrer dans le champ d'application de l'exonération temporaire.

Cette exonération temporaire est cumulable avec les autres abattements en vigueur renouvelables tous les quinze ans :

- > 100 000 € sur les donations entre parents et enfants (31 865 € entre grands-parents et petits-enfants) ;
- > 31 865 € sur les dons de sommes d'argent aux enfants ou petits-enfants à condition que le donateur ait moins de 80 ans.

L'exonération est susceptible de s'appliquer, que la donation soit réalisée par acte notarié ou sous seing privé, et même en l'absence d'acte. Les dons constatés par acte doivent être enregistrés dans le mois de leur date. En l'absence d'acte, **une déclaration de dons manuels (formulaire n°2735) doit être adressée** dans le même délai au service des impôts du domicile du donataire.



5. DROIT DES CONTRATS

La faute grave de l'agent commercial le privant de son droit à indemnité

20 août 2020 n°19/024554

Par principe, en cas de cessation de ses relations commerciales avec son mandant, l'agent a droit à une indemnité compensatrice de son préjudice. Il perd le bénéfice de ce droit dans 3 situations mentionnées à l'article L. 134-12 du code de commerce, à savoir :

- > En cas de faute grave imputable à l'agent ;
- > En cas de cessation du contrat de sa propre initiative ;
- > En cas de cession de ses droits et obligations à un tiers.

La faute grave consiste en un manquement précis et concret de la finalité commune du mandat d'intérêt commun rendant impossible le maintien du lien contractuel. En vertu de ses implications importantes, la jurisprudence a toujours fait une appréciation restrictive de la notion.

Par un arrêt du 20 août 2020 n°19/024554, la Cour d'Appel d'Orléans nous permet d'apprécier les comportements qui peuvent être constitutifs d'une faute grave. En l'espèce, l'agent commercial était chargé de la commercialisation de produits d'un grossiste en mercerie, boutonnerie, confection et textile. L'agent avait commis des manquements à la fois graves et répétés à ses obligations contractuelles, ce qui justifiait la rupture de son mandat sans préavis ni indemnité.

En premier lieu, il **avait manqué à son obligation de tenir compte de la politique commerciale de l'entreprise** puisque malgré des rappels à l'ordre verbaux, il avait accordé des conditions dérogatoires aux cocontractants sans consulter la direction de l'entreprise.

En second lieu, **le mandant n'avait pas de véritable visibilité sur l'activité de l'agent à raison de son comportement.**

La cour rappelle que même si la loi ou le contrat n'imposent aucune fréquence de contact entre les parties, l'agent se devait de rendre compte à son mandant de manière régulière. Or, il avait fait preuve d'une grande réticence à informer ce dernier, et n'avait eu que trois rencontres avec la direction de l'entreprise sur les 4 années du contrat. Elle relève également que l'envoi régulier de bons de commande est insuffisant à rendre compte de l'ensemble de l'activité de l'agent.

Enfin, en dénigrant et rabaissant l'entreprise et son personnel auprès des clients, l'agent avait **manqué à son devoir de loyauté.**

En conséquence, un agent est tenu de respecter la politique commerciale fournie par l'entreprise ; de rendre compte de sa mission de manière régulière, et ce, même en l'absence d'indications au contrat ; mais également d'être loyal envers l'entreprise qui fait appel à ses services, sous peine de la perte de son droit à indemnité.



6. DROIT SOCIAL

Attention à l'affichage de votre règlement intérieur !

Cour de cassation chambre sociale, 1^{er} juillet 2020 n°18-24.556

EUne sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur, qui doit être opposable au salarié.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 1^{er} juillet 2020 (n°18-24.556).

Il était question d'une hôtesse d'accueil, qui a été mise à pied pour une journée en décembre 2015 après avoir eu un comportement déplacé (propos déplacés, dénigrants), voire même menaçant à l'encontre de certains de ses collègues ainsi que d'un supérieur hiérarchique.

La salariée conteste la mesure prise à son encontre, estimant que la sanction disciplinaire prévue au sein du règlement intérieur ne pouvait s'appliquer, en raison de l'inopposabilité du règlement intérieur lui-même.

La Cour d'appel rappelle qu' **« une sanction disciplinaire autre qu'un licenciement ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur (obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020 dans les entreprises ayant au moins 50 salariés), ce dernier devant être opposable au salarié ».**

Rappelons qu'au moment des faits (avant le décret du 20 octobre 2016), le règlement intérieur devait être correctement affiché au sein des locaux où s'effectue la relation de travail pour être opposable, ce qui n'était manifestement pas le cas dans l'arrêt d'espèce. En effet, le règlement intérieur était uniquement affiché dans la salle de pause, ce qui était alors contraire aux dispositions de l'article R. 1321-1 du Code du travail dans sa version en vigueur au moment du litige et l'empêchait dès lors d'être opposable à la salariée.

Toutefois, il est intéressant de rappeler que la décision aurait très certainement été différente si les dispositions applicables depuis le décret du 20 octobre 2016 avaient été applicables. En effet, ce décret assouplit les conditions de publicité du règlement intérieur, qui doit dorénavant être *« porté par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche »*. Ainsi, il semble envisageable aujourd'hui pour l'employeur de n'afficher le règlement intérieur que dans la salle de pause, dès lors que tous les salariés ont accès à ce lieu, afin de le rendre opposable.

Par conséquent, il est essentiel pour un employeur de veiller à afficher correctement son règlement intérieur dans ses locaux, afin que celui-ci soit opposable aux salariés lorsqu'une sanction disciplinaire autre qu'un licenciement est envisagée contre ces derniers.

BRÈVES

En poursuivant l'exécution du contrat après avoir exercé son droit de rétractation conventionnel, le cocontractant renonce aux effets de sa rétractation

La première chambre civile de la Cour de Cassation a jugé, dans un arrêt du 1^{er} juillet 2020 (n°19-12.855) que l'acheteur ayant exercé son droit de rétractation contractuel et qui, par la suite, accepte que son cocontractant effectue les travaux en cause qu'il réceptionne sans réserve, a naturellement renoncé à son droit de rétractation.

Les TPE/PME qui rencontrent des difficultés pour acquitter leurs dettes fiscales peuvent demander à la DGFIP un plan de règlement spécifique pour toutes les échéances intervenues entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020

Dans le contexte de crise économique engendrée par l'épidémie de Covid-19, le décret 2020-987 du 6 août 2020 a institué un dispositif spécifique et temporaire permettant aux très petites entreprises et aux petites et moyennes entreprises de bénéficier d'un échelonnement de leurs dettes fiscales, par le biais d'un plan de règlement accordé par les comptables de la direction générale des finances publiques.

Peuvent faire l'objet d'un plan de règlement les impôts directs et indirects recouvrés par la DGFIP dont la date d'échéance de paiement est intervenue **entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020**, ou aurait dû intervenir pendant cette période avant décision de report au titre de la crise sanitaire.

L'administration indique qu'il s'agit notamment de la **TVA** et du **prélèvement à la source** dus au titre des mois de février à avril 2020, qui auraient dû être versés de mars à mai 2020 et des soldes d'**impôt sur les sociétés** et **CVAE**, qui devaient être versés entre mars et mai 2020 et dont la date de paiement a été reportée au 30 juin 2020.

Validité d'un cautionnement non conforme à l'objet social de la société civile l'ayant donné

La Cour d'appel de Versailles, le 23 juillet 2020 (n°19/03828) rappelle que le cautionnement donné par une société civile pour garantir le paiement des loyers dus par une société commerciale est valable, même s'il est non conforme à l'objet social et contraire à l'intérêt de la société, à deux conditions : il doit exister une communauté d'intérêts entre les deux sociétés, et la mise en œuvre du cautionnement ne doit pas compromettre la survie de la caution.

Un franchisé condamné à verser une indemnité de résiliation anticipée au franchiseur sur le fondement du droit commun

La Cour d'Appel de Paris, dans son arrêt rendu le premier septembre 2020 (n°18/21756) va condamner un franchisé à verser une indemnité de résiliation anticipée à son franchiseur. Le franchisé l'avait en effet informé de son intention de vendre son fonds de commerce à un acquéreur ne souhaitant pas reprendre le contrat de franchise. La Cour d'Appel fixe cette indemnité à **40 % du montant des redevances restant à échoir**, en s'appuyant sur le droit commun de la responsabilité civile, **à défaut d'indemnisation prévue au contrat de franchise**.



COMMUNIQUÉ

DROIT DE LA CONSOMMATION.

Comment bien utiliser le «Made in France» ?

Olivier de Mattos, avocat partenaire LEXCO, est intervenu dans la revue JCPE Entreprise et Affaires aux éditions Lexis Nexis - Juriste d'entreprise.

Le « **Made in France** » ou « **Fabriqué en France** » est un marquage d'origine que les entreprises peuvent indiquer sur leurs marchandises.

- Quelles conditions pour revendiquer l'appellation ?
- Quelles sanctions si l'appellation « made in France » est usurpée ?
- Pourquoi faut-il s'adresser aux services des douanes ?

Retrouvez les réponses à ces questions dans le n°38 du 17 sept. 2020 du JCPE Entreprise et Affaires aux éditions Lexis-Nexis.



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.



NUMÉRIQUE / DONNÉES PERSONNELLES – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le Cabinet accompagne ses clients dans la conduite de leurs projets numériques, informatiques et de e-commerce (pilotage juridique, accompagnement au déploiement, contractualisation).

Le Cabinet LEXCO propose conseil et assistance dans le domaine des données personnelles (audit, mise en place du RGPD, recours à un délégué à la protection des données – DPO externe).

Enfin, le Cabinet intervient en matière de protection de la propriété intellectuelle (analyse et sécurisation des droits, rédaction de licence et de contrat de cession de droits)

Associés :

Arnaud CHEVRIER – arnaud.chevrier@lexco.fr

Jérôme DUFOUR – jerome.dufour@lexco.fr

Nicolas JOUCLA – nicolas.joucla@lexco.fr



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 pré-contentieuses (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.

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