



ARTICLE DE FOND

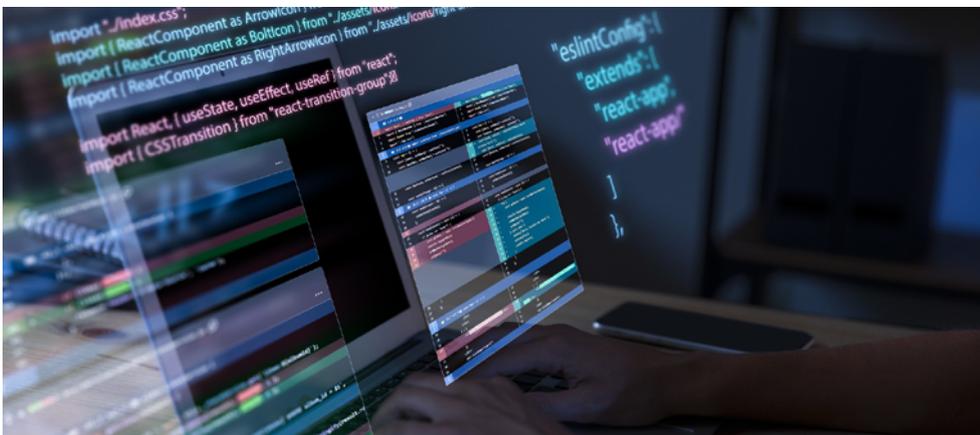
COMMENT INTÉGRER DE BONS USAGES DE L'IA AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE ?

Aujourd'hui, bon nombre de prestataires proposent des logiciels, applications informatiques, outils numériques dopés à l'intelligence artificielle (IA). Vos collaborateurs recourent également, de plus en plus dans leur quotidien, aux IA génératives tels que ChatGPT, Mistral ou encore Copilot de Microsoft. Enfin, la course à la compétitivité suppose que chaque entreprise se pose la question du recours à bon escient à l'IA dans son cœur de métier, tout en respectant les exigences de responsabilité sociétale et environnementale des entreprises (RSE). **Depuis le 1^{er} août 2024, le règlement européen sur l'intelligence artificielle UE 2024/1689 ou IA Act. vise, par ailleurs, à garantir que le développement et l'utilisation des produits et productions de l'IA respectent les droits fondamentaux et les valeurs européennes.**

Les entreprises concernées. Les bons usages de l'IA concernent toutes les organisations, qu'elles soient une entreprise, une association ou une administration, qui fournissent, importent, distribuent ou déploient des systèmes ou modèles d'intelligence artificielle. Cela inclut les entités établies dans l'Union européenne (UE), ainsi que celles situées en dehors de l'UE, dès lors que leurs produits sont utilisés ou distribués dans l'UE. Lorsque **votre entreprise aura recours à des outils intégrant de l'IA, que ce soit pour un usage interne** (par exemple la sélection de CV de candidats au recrutement), **ou un usage externe** (par exemple la mise en place d'agents conversationnels ou chatbots clients ou partenaires), **vous serez considéré comme un déployeur d'IA au sens de l'IA Act.** Si votre entreprise s'adosse à un partenaire qui utilise l'IA générative pour aider le personnel de votre entreprise, tel Copilot Microsoft, le respect des bons usages devra également être pris en compte par votre entreprise.

Avoir une approche basée sur les risques. L'IA Act. adopte une approche basée sur les risques, en encadrant l'usage que les entreprises peuvent avoir de cette technologie. Tout d'abord, **l'UE interdit le recours à des IA trop risquées** (notation et manipulation sociales, exploitation de la vulnérabilité des personnes, systèmes de reconnaissance des émotions au travail, identification ou catégorisation biométrique à distance en temps réel dans des espaces publics, etc.). Ensuite, un encadrement renforcé est requis pour l'usage d'IA à risque élevé, ayant un impact significatif sur la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux (par exemple, dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la biométrie). Cela concerne notamment l'usage de l'IA pour le recrutement. Les IA à risque limité ou acceptable sont, quant à elle, simplement soumises à un devoir d'information des utilisateurs, leur indiquant qu'ils interagissent avec une IA (comme pour les chatbots). Les IA génératives doivent indiquer que le contenu généré est artificiel. Les objets connectés non-risqués, intégrant de l'IA, seront également qualifiés à risque limité. Enfin, la catégorie des IA à risque minimal ou nul correspond à des systèmes présentant peu ou pas de risques pour les personnes (systèmes de recommandation fondés sur l'IA, filtres anti-spam, etc.).

Les IA à haut risque doivent être surveillées. Pour les systèmes considérés comme présentant un risque élevé, comme ceux utilisés dans la biométrie, l'éducation ou l'accès à l'emploi, des exigences strictes sont imposées. Ces systèmes doivent être rigoureusement testés avant leur mise sur le marché et surveillés tout au long de leur utilisation (Evaluation obligatoire de leur conformité - Garanties relatives à leur sécurité, à leur transparence, à leur traçabilité et à la responsabilité de leurs développeurs, de leurs déployeurs et de leurs utilisateurs - Garanties contre les biais et discriminations - Responsabilité sociale et égalité entre les genres afin que l'IA ne contribue notamment pas à la diffusion d'éléments de désinformation - IA durable sur le plan environnemental - Respect de la vie privée et la limitation de l'utilisation des technologies, à des fins d'identification à distance - Droit à réparation pour les personnes ayant subi des dommages occasionnés par leur développement, déploiement ou utilisation - Méthode d'évaluation des technologies à haut risque et la mise en place d'une évaluation de leur conformité aux obligations). Il est également obligatoire de prévoir une formation des utilisateurs et une supervision humaine pour éviter que des décisions importantes soient prises uniquement par des machines. Si votre entreprise souhaite avoir recours à des prestataires qui proposent des services associés à de l'IA à haut risque, le contrat souscrit devra intégrer des dispositions engageantes spécifiques relatives à l'IA fournie.



L'IA Act. aura un impact non négligeable pour les entreprises, en particulier celles qui développent ou déploient des systèmes d'IA qui seront classés comme étant à haut risque. Avant de pouvoir commercialiser ces systèmes, les fournisseurs devront obtenir un marquage CE et s'inscrire dans la base de données de l'UE. Ils devront également mettre en place un système de gestion des risques et garantir la gouvernance des données pour s'assurer que celles-ci ne sont pas biaisées. Une documentation technique complète de l'IA sera nécessaire, de même qu'un système de gestion de la qualité pour assurer la conformité à toutes les étapes du cycle de vie du produit, y compris la surveillance après sa commercialisation. Les entreprises devront rédiger une déclaration de conformité, garantir la traçabilité et la transparence des systèmes d'IA, et assurer un contrôle humain sur les décisions prises par l'IA. Enfin, elles devront veiller à la robustesse, l'exactitude et la cybersécurité des systèmes d'IA à haut risque qu'elles fournissent.

Les IA à risque acceptable doivent être transparentes. L'IA Act. met aussi l'accent sur la transparence. **Les systèmes d'IA qui interagissent directement avec des utilisateurs, comme les chatbots ou les outils génératifs (capables de créer des images ou des vidéos), doivent signaler clairement que le contenu produit est issu d'une IA.**

Les sanctions en cas de mauvaises pratiques des entreprises. Les sanctions pécuniaires prévues vont de 1 % à 7 % du chiffre d'affaires annuel mondial de l'entreprise ou déterminées à partir de montants seuils allant de 7,5 à 35 millions d'euros d'amende. Le niveau de l'amende varie selon la nature de la non-conformité (non-respect des usages interdits, manquement aux exigences pour les applications à haut risque, ou non-conformité aux exigences de transparence pour les risques limités mais spécifiques) et la catégorie de l'entreprise.

Le recours à l'IA et les impacts environnementaux. L'IA peut apporter des gains de productivité non négligeables aux entreprises et favoriser leur compétitivité. Toutefois, l'usage croissant de l'IA est confronté à l'enjeu de la transition écologique du secteur du numérique et les engagements de la RSE. Certains cas d'usage de l'intelligence artificielle peuvent apporter des réponses à des problématiques environnementales. Par exemple, cette innovation dans l'aire urbaine de Toulouse où les bennes des déchèteries ont été équipées de capteurs pour savoir quand les vider, ou encore la solution mise en place par Leakmited, entreprise française, pour détecter des fuites d'eau en amont grâce à une base de données unique de près d'un million de fuites. Parallèlement, les intelligences artificielles, comme le numérique en général, ont un impact environnemental car consommatrices de ressources : électricité, métaux rares et eau notamment. Le défi est donc double : poursuivre la numérisation des activités tout en limitant les impacts environnementaux du numérique. Le développement de l'IA ne peut se faire sans prendre en compte les enjeux environnementaux, de surcroît si votre entreprise est certifiée ISO 26000, ou soumise à la directive européenne CSRD (Informations en matière de durabilité des grandes entreprises).

Conclusions et recommandations. Pour une entreprise qui souhaiterait utiliser un service numérique basé sur l'IA, il est important de s'interroger au préalable : pourquoi pensez-vous qu'une solution basée sur l'IA est la réponse à votre besoin ? Y a-t-il des alternatives ? Quels sont les producteurs de services à votre disposition et quelles ont été leurs pratiques en matière de conception ?

Une fois que le choix d'un outil d'intelligence artificielle est pressenti, pensez à qualifier votre IA par rapport aux 4 catégories d'intelligence artificielle de l'IA Act., afin de déterminer le cadre réglementaire applicable à votre usage d'IA.

N'oubliez pas d'encadrer l'usage de l'IA au sein de votre entreprise avec une charte de l'utilisation de l'IA par les collaborateurs, adjointe à votre charte informatique ou votre règlement intérieur.

En prenant en compte ces bonnes pratiques, votre entreprise peut non seulement assurer sa conformité réglementaire, mais aussi contribuer à une utilisation plus responsable et bénéfique de l'IA.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner en matière de bonnes pratiques de l'usage de l'IA au sein de votre entreprise.



02. DROIT DES SOCIÉTÉS

Une révocation maîtrisée, une sortie mal gérée

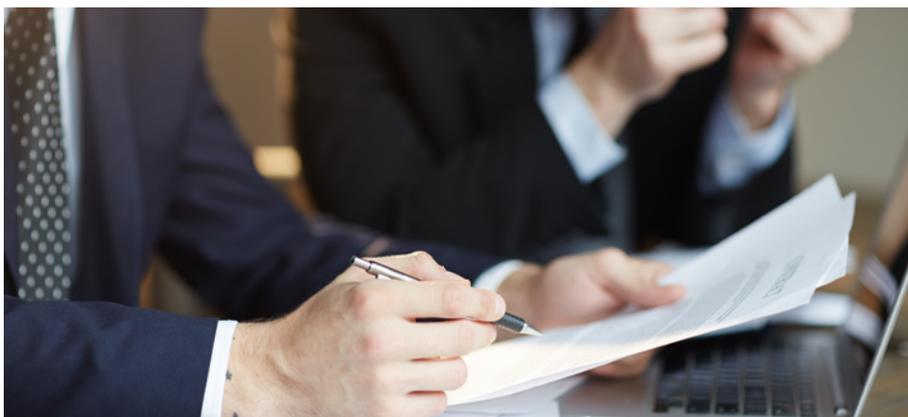
Cour d'appel de Versailles, 10 décembre 2024, n°21/05807

Un ancien directeur général (DG) de SAS, contestant sa révocation qu'il estime abusive, saisit la cour d'appel de Versailles. Par un arrêt très pédagogique, la Cour d'appel de Versailles rappelle en trois points les bonnes pratiques en la matière :

1 – Absence de décision anticipée

Le DG affirme que sa révocation a été décidée avant la tenue de l'assemblée ayant statué sur son sort, ce qui aurait privé son audition de toute effectivité. En effet, il y aurait eu des démarches de certains associés en amont de l'assemblée afin de rallier une majorité des associés en faveur du projet de révocation.

La Cour rejette cet argument, estimant qu'aucun des éléments soumis à son appréciation (consultation en amont des associés, brièveté de l'assemblée, instructions données aux salariés) ne prouve l'existence d'une décision prise préalablement à l'AG. La société a donc respecté son obligation de loyauté, au titre de laquelle elle était tenue d'entendre le dirigeant avant de prendre toute décision.



2 – Conditions de restitution des effets professionnels

Le DG dénonçait également la demande de restitution immédiate et brutale de ses effets professionnels. La Cour juge au contraire que :

- > un délai lui avait été accordé dans la journée;
- > il avait été averti deux jours avant l'assemblée d'une éventuelle restitution dans le cas où sa révocation serait votée.

Ainsi, la procédure n'était ni précipitée ni vexatoire. Cette position s'inscrit dans une jurisprudence admettant cette exigence de restitution des effets professionnels le jour même de la révocation si elle est anticipée (Cass. com, 24 mai 2017, n°15-21.633 ; CA Versailles, 18 mars 2021, n°18/07757).

3 – Communication post-révocation fautive

A la suite de la décision de révocation, le président de la SAS concernée a adressé aux associés un courriel laissant entendre un doute sur la probité du DG. Il indiquait notamment que l'ex-DG n'avait pas respecté l'engagement, pris lors de l'assemblée, de remettre ses effets professionnels dans la journée et que l'état du véhicule et de ses documents devrait être « vérifié ».

La Cour a estimé cette communication vexatoire et attentatoire à la réputation de l'ex-DG, et condamné la société à 10 000 € de dommages-intérêts.

Ce faisant, la Cour rappelle que sont répréhensibles les communications portant atteinte à la réputation du dirigeant évincé, notamment par insinuation sur son intégrité.

03. DROIT DES CONTRATS

L'obligation d'information précontractuelle

Cass Com, 14 mai 2025, n°23-17.948

En amont de la conclusion d'un contrat, chacune des parties doit fournir certaines informations afin que l'autre partie exprime un consentement libre et éclairé. Cette obligation d'information précontractuelle est prévue par l'article 1112-1 du Code Civil.

Selon les termes de cet article, cette obligation d'information existe lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

1 – L'information doit être communiquée si elle est déterminante pour le consentement de l'autre partie.

L'article précise qu'une information a une importance déterminante si celle-ci a un lien direct avec le contenu du contrat ou la qualité des parties.

2 – L'information est légitimement ignorée par une partie ou cette dernière fait légitimement confiance à son cocontractant.

Dans un arrêt rendu le 14 mai 2025, la Chambre Commerciale de la Cour de cassation a apporté un nouvel éclairage concernant la première des deux conditions susvisées.

Le repreneur d'une société exploitant un fonds de commerce de restauration rapide s'est aperçu, après le rachat, que le règlement de copropriété de l'immeuble interdisait l'installation d'un système d'extraction de fumée ou de ventilation adapté à la réalisation de fritures.

Il a donc assigné son cédant en indemnisation, en prétendant que ce dernier avait intentionnellement dissimulé cette information qu'il jugeait déterminante car il la considérait comme étant en lien direct et nécessaire avec le contenu du contrat.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en précisant que l'obligation d'information précontractuelle ne porte que sur les informations qui ont **un lien direct avec le contenu du contrat ou la qualité des parties ET dont l'importance est déterminante** pour le consentement de l'autre partie. Dès lors, la Cour d'appel a légalement justifié sa décision en retenant qu'il n'était pas établi que la possibilité de faire de la friture était une condition déterminante du consentement de l'acquéreur dans sa démarche d'achat.

Ainsi, suivant l'interprétation nouvelle et exigeante de la Cour de cassation, les conditions de lien direct et d'importance déterminante sont cumulatives. La caractérisation du lien direct entre l'information et le contrat, qui peut souvent être assez évidente, ne suffit pas toujours à la Cour de cassation.

En l'occurrence, on voit bien le lien entre l'acquisition d'un fonds de commerce et la possibilité d'installer un système de ventilation adéquat. Pour autant, il est possible d'exploiter un fonds de restauration sans faire de friture. Il était donc nécessaire que l'acquéreur exprime son besoin particulier et le matérialise dans le cadre du processus d'acquisition.

La difficulté probatoire du caractère déterminant d'une information reste donc entière. En pratique, il est nécessaire de bien communiquer sur son projet et de conserver ces communications et les éléments de négociation afin de justifier le caractère déterminant d'une information.



04. DROIT SOCIAL

Le licenciement justifié d'une salariée enceinte

Cass. soc., 27 mai 2025, n°23-23.549, FS-B

Le droit du travail accorde à la salariée enceinte une protection particulière contre les discriminations en matière d'exécution et de rupture du contrat de travail. S'agissant de la rupture du contrat de travail, le législateur a strictement limité la possibilité pour l'employeur de licencier la salariée enceinte. L'article L.1225-4 du Code du travail instaure ainsi une double protection dont le respect s'impose à peine de nullité. D'une part, durant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité, aucun licenciement, quel qu'en soit le motif, ne peut être notifié ni prendre effet. D'autre part, durant la période débutant dès la constatation médicale de la grossesse et se terminant dix semaines après la fin de la période de suspension du contrat de travail, le licenciement ne peut intervenir que pour deux motifs d'interprétation stricte : la faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Par l'arrêt rendu le 27 mai 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur cette seconde hypothèse.

Dans l'affaire jugée, il était question d'une salariée dont le contrat de travail avait été suspendu à plusieurs reprises à l'occasion d'arrêts de travail pour maladie et de deux congés maternités suivis d'un congé parental. A sa reprise, elle avait été placée en arrêt de travail puis déclarée apte mais dispensée d'activité par l'employeur dans l'attente du dépôt d'un rapport du CHSCT, saisi par neuf salariés de son équipe qui avaient dénoncé une dégradation de leurs conditions de travail et l'existence de risques psychosociaux en lien avec le retour à son poste de travail. La réalité de ces risques psychosociaux, tant pour la salariée que pour son équipe, a été confirmée par ledit rapport ainsi que par l'inspecteur du travail, saisi ultérieurement par la salariée. Ce dernier a affirmé que, dans ces conditions, il semblait improbable d'envisager un retour de la salariée à son poste et a invité l'employeur à fournir à la salariée une affectation dans le respect de la relation contractuelle, tout en assurant la préservation de sa santé. L'employeur a alors proposé à la salariée un poste équivalent dans un autre établissement, proposition qu'elle a refusée. Par la suite, l'employeur a convoqué la salariée à un entretien préalable à un licenciement, au cours duquel elle a informé l'employeur de sa grossesse, puis l'a licenciée pour impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La salariée a saisi les juridictions prud'homales en demande de nullité de son licenciement. La cour d'appel a rejeté la demande de la salariée et jugé que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail était caractérisée. Elle constate en effet que « tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, l'employeur, qui avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement qu'elle avait refusé, ne pouvait maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même, et que la décision de licencier l'intéressée n'était pas liée à son état de grossesse ». La Cour de cassation a approuvé la cour d'appel, affirmant qu'elle avait « exactement décidé que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ».

Ainsi, l'existence d'une situation de blocage entre une salariée enceinte et ses collègues d'une nature telle qu'elle ne peut être maintenue à son poste sans risques psychosociaux pour ses collègues et pour elle-même, ainsi que son refus d'accepter une mutation, constituent des motifs suffisants pour caractériser une impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse et, par suite, justifient son licenciement.



05. DROIT FISCAL

Jusqu'à quelle date est-il possible de modifier sa déclaration d'impôts ?

Les périodes de déclarations de l'impôt sur les revenus 2024 et de l'impôt sur la fortune immobilière 2025 se sont clôturées au plus tard au mois de juin.

Il sera cependant possible de modifier ou rectifier vos déclarations cet été à la réception de votre avis d'imposition dans votre espace en ligne grâce au service de correction en ligne. Cette possibilité de correction sera disponible du 30 juillet au 3 décembre 2025.

Il vous suffira de vous connecter à votre espace particulier, sur le site impots.gouv.fr, et de cliquer sur « Accédez à la correction en ligne ». Vous procéderez à la correction des éléments erronés, puis vous validerez. Un nouvel avis d'impôt sera émis après traitement de la déclaration corrective.

Les taux et acomptes qui sont calculés à la fin de la déclaration corrigée ne pourront pas être immédiatement retrouvés dans la rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » de votre Espace Particulier. Ils n'apparaîtront qu'après traitement de cette déclaration rectificative par les services des impôts.

Attention cependant, certaines informations ne peuvent pas être corrigées via le service de correction en ligne. Sont concernés, le changement de situation de famille (mariage, PACS, rupture de PACS, divorce, décès), la mise à jour de l'état civil, la désignation d'un tiers de confiance, le changement d'adresse, l'ajout ou la modification de l'adresse de l'étudiant.

Si vous souhaitez modifier une des informations précitées, la correction de votre déclaration doit être demandée via votre messagerie sécurisée depuis votre Espace Particulier en suivant le chemin suivant :

« Ecrire » > « Je signale une erreur sur le calcul de mon impôt » ;

« Ma demande concerne l'impôt sur le revenu ou les prélèvements sociaux ».

Après le 3 décembre 2025, la rectification ne sera possible qu'en présentant une réclamation accompagnée des pièces justificatives.



CORPORATE – UN ASSOCIÉ DE SAS PEUT ÊTRE PRIVÉ DE LA POSSIBILITÉ DE VOTER SUR SON EXCLUSION SI ELLE EST DÉCIDIÉE AU SEIN D'UN COMITÉ RESTREINT D'ASSOCIÉS

Communication Ansa, comité juridique n°25-012 du 5 mars 2025

En principe, un associé ne peut pas être privé du droit de voter concernant la décision relative à sa propre exclusion lorsque celle-ci doit être prise par décision collective des associés (Cass. com. 23 oct. 2007, n°06-16.537). En effet, dans ce cas, tous les associés doivent pouvoir participer aux décisions (article 1844 du Code civil).

Cependant, selon l'ANSA (Association nationale des sociétés par actions), les statuts peuvent confier la compétence en matière d'exclusion à un comité spécifique, composé uniquement de certains des associés de la société. De cette manière, l'associé concerné peut être privé de la possibilité de participer à cette décision.

Si les praticiens avaient déjà envisagé ce mécanisme, cette communication de l'Ansa vient appuyer leur position en cas de contentieux.

DROIT DES SOCIÉTÉS – DISPENSE DE RAPPORT DE GESTION POUR LES MICRO-ENTREPRISES

Loi n°2025-391 du 30 avril 2025

Depuis l'ordonnance du 6 décembre 2023, de nouvelles catégories d'entreprises ont été créées et des modifications ont été apportées à la notion de « petite entreprise ».

Si auparavant, la notion de « petite entreprise », dispensée d'établir un rapport annuel de gestion, incluait les micro-entreprises, ce n'était plus le cas avec la définition résultant de l'ordonnance du 6 décembre 2023. La notion de micro-entreprise était ainsi devenue autonome, sans pour autant bénéficier d'une dispense expresse d'établir un rapport de gestion.

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, dite « DDADUE 5 » du 30 avril 2025, entrée en vigueur le 3 mai 2025, a corrigé cette erreur. L'article L232-1 du code de commerce dispense de rapport de gestion non seulement les petites entreprises mais également les micro-entreprises.

FISCAL - INDIVIDUALISATION DU TAUX « PAS » POUR LES COUPLES MARIÉS OU PACSÉS À COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2025

Comme évoqué dans notre lettre d'information de janvier – février 2024 sur les principales dispositions de la loi de finances pour 2024, cette dernière a modifié les règles du prélèvement à la source (« PAS ») de l'impôt sur le revenu pour les couples mariés ou pacsés soumis à une imposition commune. À partir du 1^{er} septembre 2025, chaque membre du couple bénéficiera automatiquement d'un taux de prélèvement individualisé, appliqué à ses revenus personnels.

Cependant, les contribuables auront la possibilité d'opter pour l'application d'un taux unique pour l'ensemble des revenus du foyer. Cette option pourra être exercée à tout moment, par voie électronique, et prendra effet au plus tard dans les trois mois suivant la demande.

PROLONGATION DE LA SUSPENSION DE LA REFORME DE LA FRANCHISE DE TVA

La réforme des seuils de la franchise en base de TVA, initialement prévue pour entrer en vigueur au 1^{er} mars 2025, est une nouvelle fois repoussée. Prévue dans la loi de finances pour 2025, cette réforme prévoyait notamment un abaissement uniforme des seuils de la franchise de TVA à 25 000 € de chiffre d'affaires pour l'année précédente et 27 500 € pour l'année en cours, quelle que soit l'activité.

Dans un premier temps, sa mise en œuvre avait été suspendue jusqu'au 1^{er} juin 2025. Le gouvernement, par un communiqué en date du 30 avril 2025, a finalement décidé de prolonger cette suspension jusqu'au 31 décembre 2025. Une nouvelle discussion est attendue dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026.

En conséquence, les règles actuelles de franchise en base de TVA restent applicables pour toute l'année 2025. Ainsi, peuvent continuer à bénéficier de la franchise de TVA en 2025 les entreprises dont le chiffre d'affaires 2024 n'a pas dépassé :

- > 85 000 € pour les activités de vente, restauration ou hébergement, sous réserve que le chiffre d'affaires 2025 soit inférieur à 93 500 € ;
- > 37 500 € pour les activités de prestations de services, sous réserve que le chiffre d'affaires 2025 soit inférieur à 41 250 €.

En cas de dépassement, la TVA devient applicable à compter du premier jour du dépassement.

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
Vimala de Malet – vimala.demalet@lexco.fr
Fanny Penche-Dantez – fanny.penche@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

www.lexco.fr

LEXCO
SOCIÉTÉ
D'AVOCATS

BORDEAUX
81 rue Hoche
33200 Bordeaux
+33 (0)5 57 22 29 00

PARIS
78 avenue Kléber
75116 Paris
+33 (0)1 71 93 02 07

LA RÉUNION
46 route de l'Éperon
97435 St Gilles les Hauts
+262 (0)2 62 22 48 18