

## DONNER SA SOCIETE : C'EST FISCALEMENT PRESQUE INDOLORE

### > Sécurisez votre donation

- Jusqu'au 30 juin 2006, les dirigeants qui envisagent de donner tout ou partie des titres de leur société peuvent consulter l'administration fiscale sur leur valeur.
- Si la donation intervient dans les 3 mois de l'accord de l'administration, l'évaluation ne pourra plus être remise en cause.

### > Engagez-vous dans un pacte pour réduire sensiblement l'assiette imposable de votre donation

- Un abattement de 75 % est applicable sur la valeur des parts ou actions de sociétés exerçant une activité professionnelle sous réserve notamment du respect d'engagements collectifs et individuels de conservation des parts ou actions.

### > Donations : les compteurs remis à zéro tous les 6 ans\*

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les donations pourront, tous les 6 ans, bénéficier notamment des abattements de 76.000 € entre époux, de 50.000 € en ligne directe, et de 30.000 € sur la part de chacun des petits-enfants.

### > Donnez à vos salariés en exonération de droits de donation

- Les donations aux salariés de parts ou actions de sociétés sont exonérées en tout ou partie de droits de donation sous réserve que la valeur du fonds de commerce ou artisanal ou de la clientèle appartenant à la société soit inférieure à 300.000 €.

### > Payez vos droits de donation avec un crédit (presque) gratuit

- Les droits de donation peuvent faire l'objet d'un paiement différé sur 5 ans puis d'un paiement fractionné sur les 10 années suivantes, moyennant un intérêt annuel calculé sur la base du taux légal applicable au jour de la demande de crédit (2% en 2005), et dans certains cas, sur la base du tiers de ce taux (0,6 % en 2005).

### > Réduisez votre base imposable en ne donnant que la nue-propiété et en vous réservant l'usufruit...

- La valeur imposable de la nue-propiété transmise par donation est fixée forfaitairement à une fraction de la valeur de la pleine propriété d'après l'âge de l'usufruitier.

### > ... et profitez dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006 des nouvelles limites d'âge\*

- La réduction des droits de donation sera de 35% lorsque le donateur aura moins de 70 ans et de 10% lorsque le donateur aura 70 ans révolus et moins de 80 ans.

### > Profitez jusqu'au 31 décembre 2005 de la réduction de 50% des droits de donation sur la pleine propriété

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, et pour les donateurs ayant de 70 à moins de 80 ans, cette réduction ne sera plus que de 30%\*.
- Et à partir de 80 ans, aucune réduction ne sera applicable.

### > Attention, l'abattement SARKOZY disparaît à la fin de l'année 2005...

- Vous avez jusqu'au 31 décembre 2005 pour donner 30.000 € en sommes d'argent à chacun de vos enfants, petits-enfants et arrière petits-enfants, voire à vos neveux et nièces.

### > ... mais une nouvelle mesure prend le relais

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les dons familiaux de sommes d'argent concourant à la création et à la reprise d'entreprises sont exonérés de droits de donation dans la limite de 30.000 €.

### > Donateur : prenez en charge les droits de donation, c'est gratuit

- Le paiement des droits de donation par le donateur pour le compte du donataire est exonéré de droits de donation.

\* Mesures en discussion (projet de Loi de Finances pour 2006)

> **Le “Contrat Nouvelles Embauches” (CNE) est arrivé !**

- Ce nouveau contrat à durée indéterminée destiné aux entreprises de 20 salariés au plus pourra, pendant les deux premières années, être rompu par lettre recommandée AR, sans procédure préalable (sauf faute grave) et avec un préavis maximum d'un mois.
- Le salarié dont le CNE est rompu pendant cette période perçoit, sauf faute grave, une indemnité égale à 8% de la rémunération versée depuis le début du contrat. L'ASSEDIC perçoit une contribution de 2% de cette rémunération.
- Le délai de contestation de la rupture est limité à douze mois, sous réserve d'en informer le salarié lors de la notification de la rupture.
- Le Ministère précise qu'un CNE pourrait être proposé à un salarié au terme de son CDD ou d'un contrat d'intérim, sans délai de carence.

> **Seniors : encore un petit effort !**

- Suite à l'accord conclu le 13 octobre 2005 par les partenaires sociaux, la mise en place d'un nouveau contrat à durée déterminée devrait intervenir, le CDD pour le retour à l'emploi des seniors, d'une durée maximale de 18 mois, et renouvelable une fois.

> **Professions libérales : “libérez-vous” avec le contrat de collaboration libérale**

- A l'instar des avocats, certaines professions libérales (médecins, architectes...) peuvent désormais recourir à la collaboration libérale. Dans ce cadre, le collaborateur exerce son activité non salariée au profit d'un autre professionnel libéral tout en pouvant constituer sa propre clientèle.

> **Une mission et pas de salarié ? Une solution : l'entreprise de travail à temps partagé (ETTP)**

- Les sociétés qui, en raison de leur taille ou de leurs moyens, ne peuvent recruter directement un salarié, pourront faire appel aux ETTP pour une mise à disposition simplifiée de personnel le temps nécessaire à la mission.

> **Durée du travail : le forfait annuel en jours s'étend aux non-cadres**

- Un accord collectif peut prévoir la conclusion d'un forfait annuel en jours avec des salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être déterminée à l'avance et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation et l'exercice de leurs fonctions.

> **Intérim : l'impatience n'est plus aussi durement sanctionnée**

- Le non-respect du délai de carence devant séparer deux missions d'intérim sur un même poste n'a plus pour conséquence la requalification en Contrat à Durée Indéterminée. (Cass. Soc. 23 février 2005)
- Mais attention : les amendes pénales demeurent !

> **“Unité Economique et Sociale” et Egalité de Traitement : chacun conserve sa propre histoire... sauf quand la géographie s'en mêle**

- Des différences de traitement et de rémunération peuvent valablement exister d'une entreprise à l'autre, malgré l'appartenance à une UES.
- Mais lorsque les salariés des différentes entreprises travaillent dans le même établissement, c'est à ce niveau que devra être appréciée la règle “à travail égal, salaire égal”. (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2005).

> **Le “quadriennat” est instauré**

- Les représentants du personnel élus depuis le 4 août 2005, à l'exception des membres du CHSCT, bénéficient d'un mandat de 4 ans. Il est toutefois possible de déroger aux dispositions légales par accord d'entreprise.

> **Petites entreprises ou salariés occasionnels : moins de papiers**

- Les entreprises totalisant au plus 5 salariés, ainsi que celles, quel que soit leur effectif, qui emploient des salariés dont l'activité n'excède pas 100 jours par an, peuvent simplifier leurs déclarations sociales en ayant recours aux dispositifs spécifiques mis à leur disposition au travers du chèque-emploi TPE et du Titre Emploi Entreprise.

## ... LE SOCIAL SE DECHAÎNE...

**> Intéressement : les dirigeants aussi y ont droit**

- Dans les entreprises de 1 à 100 salariés et sous réserve que l'accord d'intéressement le prévoit, les dirigeants et leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier d'un intéressement aux résultats, exonéré de cotisations et non imposable.

**> Intéressement et Participation : mesures exceptionnelles jusqu'au 31 décembre 2005**

- L'employeur peut jusqu'à cette date verser une prime exceptionnelle d'intéressement, plafonnée à 15% de celle versée pour 2004 ou 200 €..
- Les salariés peuvent demander le déblocage de la participation créditée en 2005 au titre du dernier exercice clos, sans être soumis au délai habituel d'indisponibilité.

**> Aides aux Nouveaux Petits Entrepreneurs**

- Si vous créez ou reprenez, en tant que demandeur d'emploi, une société relevant du régime fiscal de la "micro-entreprise", vous pouvez bénéficier d'une exonération totale ou partielle des cotisations sociales selon le niveau de vos revenus, et ce dans la limite de 24 mois (et non plus 12).

**> Franchir le seuil de 10 salariés : c'est dorénavant moins coûteux**

- Les entreprises de 10 à 20 salariés ne sont plus assujetties à la contribution supplémentaire de 0,4% au Fonds National d'Aide au Logement et à la participation à l'effort de construction.
- Elles ne cotiseront plus, en matière de formation, qu'à hauteur de 1,05% de la masse salariale brute contre 1,6% auparavant.
- Des abattements dégressifs sont également prévus lors du franchissement des seuils de 10 puis de 20 salariés.

**> Les jeunes : salariés fantômes jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008 ?**

- Jusqu'à cette date, tout salarié de moins de 26 ans embauché depuis le 22 juin 2005 ne serait pas pris en compte dans l'effectif quelle que soit la nature du contrat le liant à l'entreprise\*.

**> Notification de la rupture de la période d'essai : l'employeur n'est plus tributaire des aléas de traitement du courrier**

- Pour apprécier si la rupture intervient en temps utile, c'est désormais le jour de l'envoi de la lettre de notification qui compte, et non celui de sa présentation au salarié. (Cass. Soc. 11 mai 2005)

**> Question/réponse : demandez, l'URSSAF est liée**

- Vous voulez interroger l'URSSAF en matière de retraite supplémentaire et prévoyance, d'avantages en nature et frais professionnels, ou d'exonérations spécifiques compte tenu de votre implantation géographique ?
- La réponse apportée engagera toutes les URSSAF, qui ne pourront ensuite revenir sur cette position et vous notifier un redressement.

**> ... et encore à l'étude...**

- La suppression de la contribution Delalande versée à l'ASSEDIC en cas de licenciement de salariés de plus de 50 ans.
- Des règles de cumul emploi-retraite encore plus souples.
- Mais attention !! des mesures d'économie sont aujourd'hui examinées pour 2006 dans le cadre du projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale. Il est notamment prévu de réduire le plafond d'exonération fiscale et sociale des indemnités de licenciement et de révocation à 6 plafonds annuels de sécurité sociale (soit 181 152 € en 2005) et de limiter à 8 plafonds (soit 241 536 €) l'exonération des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi... ou encore de supprimer, y compris pour les contrats à temps partiel en cours, l'abattement de 30% sur les cotisations patronales... A suivre...

\* Mesure suspendue par le Conseil d'Etat dans l'attente d'une décision ultérieure.

**SAUVEGARDE DES ENTREPRISES : LE LEGISLATEUR AU CHEVET DU MALADE****> Le choix des remèdes s'élargit**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le nouveau dispositif de règlement des difficultés des entreprises s'articulera autour de 5 procédures se situant en amont et en aval de la cessation des paiements : le mandat ad hoc, la conciliation, la procédure de sauvegarde, le redressement judiciaire et la liquidation judiciaire.

**> La procédure de sauvegarde : un nouveau traitement préventif**

- Cette procédure judiciaire est engagée à l'initiative du seul chef d'entreprise avant même toute cessation des paiements.
- Lors du plan de sauvegarde, le dirigeant restera maître de son entreprise, l'administrateur n'ayant qu'une mission de surveillance ou d'assistance.

**> La conciliation : un traitement de substitution dès l'apparition des premiers symptômes**

- Cette procédure se substitue au règlement amiable. Elle est ouverte à ceux qui éprouvent une difficulté juridique, économique ou financière avérée ou prévisible et qui ne se trouvent pas en état de cessation des paiements depuis plus de 45 jours.

**> Les créanciers publics peuvent mettre la main à la poche**

- Dans le cadre des procédures de conciliation et de sauvegarde des entreprises, les créanciers publics pourront consentir des remises de dettes à condition notamment que les créanciers privés aient concomitamment consenti des remises.
- Cependant, cette disposition pourrait être difficile à mettre en œuvre, les textes fiscaux et sociaux n'étant pas uniformisés.

**> Regain de vitalité : la loi soigne les créanciers**

- Les créanciers voient leurs prérogatives accrues par diverses dispositions, telles que la suppression de la sanction de l'extinction pour les créances non déclarées ou la création d'un privilège pour le paiement de certaines créances.

**> Banquier : la fin du soutien abusif ?**

- La loi nouvelle restreint le champ d'application du soutien abusif, notamment aux cas de fraude ou d'immixtion caractérisée dans la gestion du débiteur.
- Cette disposition a pour but de favoriser le crédit aux entreprises. Les banques n'ont plus qu'à suivre !

**> La santé des cautions s'améliore**

- Les délais et les remises accordés à l'occasion d'un accord de conciliation homologué profitent aux codébiteurs, cautions et garants autonomes.
- Les personnes physiques codébitrices, cautions ou garants autonomes, ne pourront plus être poursuivies pendant la période d'observation tant de la procédure de sauvegarde que de la procédure de redressement judiciaire.

**> Visite de contrôle : le dépôt des comptes annuels**

- Afin de prévenir les difficultés de l'entreprise, le Président du Tribunal de Commerce peut désormais se saisir d'office et enjoindre aux dirigeants de déposer leurs comptes, et ce sous astreinte, s'ils ne l'ont pas fait dans les délais requis.

**> Réduction des effets secondaires pour les dirigeants...**

- La rigueur des sanctions encourues par les dirigeants est atténuée : réduction du champ d'application de l'action en comblement de passif, diminution de la durée des sanctions, faillite personnelle et interdiction de gérer inapplicables au cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, relèvement des interdictions de gérer assoupli...

**> ... mais ils doivent coopérer**

- L'interdiction de gérer ou la faillite personnelle pourra être prononcée quand le dirigeant n'aura pas pleinement coopéré lors du redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.