

## ACTUALITE FISCALE : DE BONNES NOUVELLES POUR VOTRE PATRIMOINE

> **Bouclier fiscal : renforcement sensible de votre protection**

- Les impôts directs afférents aux revenus réalisés à compter de l'année 2006 par un contribuable ne peuvent excéder 50% de ses revenus au lieu de 60%.
- En outre, les prélèvements sociaux (8% pour les revenus du travail et 11% pour les revenus du capital) sont désormais inclus dans le calcul du plafonnement de 50%.

> **ISF : profitez, sous certaines conditions, de nouvelles réductions d'impôt en investissant dans des entreprises...**

- Réduction (dans la limite de 50.000 €) égale à 75% du montant des souscriptions au capital de PME.
- Réduction (dans la limite de 10.000 €) égale à 50% du montant des souscriptions de parts de certains fonds d'investissement de proximité investis dans les PME.
- Cerise sur le gâteau, ces réductions se cumulent avec l'exonération d'ISF des titres reçus en contrepartie des souscriptions au capital de PME.

> **...ou en vous transformant en généreux donateur...**

- Réduction (dans la limite de 50.000 €) égale à 75% du montant des dons effectués au profit de certains organismes d'intérêt général.

> **...et n'oubliez pas que votre résidence principale ne sera plus taxée qu'à hauteur de 70% de sa valeur**

- L'abattement sur la valeur vénale de la résidence principale est porté de 20% à 30%.

> **La succession entre conjoints (ou partenaires) est désormais totalement gratuite**

- Les successions entre époux ou partenaires d'un PACS sont dorénavant exonérées de droits de succession.
- En outre, les sommes versées au conjoint ou partenaire dans le cadre d'un contrat d'assurance-vie souscrit par le conjoint ou partenaire décédé sont exonérées de tout impôt.

> **Donations et successions : bénéficiez du relèvement des abattements**

- Abattement en ligne directe porté de 50.000 € à 150.000 €.
- Abattement en faveur des personnes handicapées porté de 50.000 € à 150.000 €.
- Abattement entre frères et sœurs porté de 5.000 € à 15.000 €.
- Abattement en faveur des neveux ou nièces porté de 5.000 € à 7.500 €.

> **Exonération de certaines successions entre frères et sœurs**

- Sous certaines conditions, sont exonérées de droits de succession, les successions entre frères et sœurs âgés de plus de 50 ans ou infirmes et vivant sous le même toit.
- Les frères et sœurs qui remplissent les conditions de l'exonération des droits de succession sont également exonérés de tout impôt sur les sommes perçues dans le cadre d'un contrat d'assurance-vie souscrit par le frère ou la soeur décédé.

> **L'exonération de droits de donation des dons familiaux de sommes d'argent ressuscitée**

- Si vous avez moins de 65 ans, vous pouvez à nouveau donner 30.000 € en somme d'argent à chacun de vos enfants, petits-enfants et arrière petits-enfants, voire aux neveux et nièces.
- L'exonération se cumule, le cas échéant, avec les autres abattements personnels (150.000 € aux enfants, 30.000 € aux petits-enfants, 5.000 € aux arrière petits-enfants, 7.500 € aux neveux et nièces, 150.000 € en faveur des handicapés).
- Cette exonération se cumule également avec celle des dons familiaux de 30.000 € pour création ou reprise d'entreprise.

> **Une bonne nouvelle pour ceux qui ont oublié de déclarer leur ISF...voire une succession**

- Le délai de reprise de longue durée en matière de droits d'enregistrement est réduit de 10 à 6 ans pour les procédures de contrôle engagées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2008.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES : NOUVELLE FORMULE !

> **Réforme des heures supplémentaires : tout le monde est (a-priori) concerné !**

- L'entreprise, qu'elle ait plus ou moins de 20 salariés, que la durée du travail soit organisée sur la semaine, l'année, en heures ou en jours, dans le cadre d'une modulation, d'une annualisation.
- Le particulier employeur qui utilise le CESU.
- Le salarié à temps plein ou à temps partiel, qui travaille plus que la durée fixée au contrat de travail ; le salarié en forfait jours sur l'année ayant renoncé à des jours RTT.

> **Le principe : gagner plus ...**

- Sauf taux inférieur fixé par une convention ou accord de branche, les heures supplémentaires accomplies à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 sont majorées de 25% (et de 50% au-delà de 41 heures hebdomadaires).
- Seules les heures complémentaires accomplies dans la limite du plafond d'1/10ème ou du 1/3 de la durée contractuelle du travail sont payées au taux normal.
- Pour les entreprises de 20 salariés au plus, c'est la fin prématurée du régime transitoire qui fixait un taux de majoration de 10%.

> **... et payer moins (d'impôts et de cotisations)**

- Pour le salarié, une réduction de 21,5% maximum sur certaines cotisations salariales dues sur l'heure supplémentaire et sa majoration. De plus, la rémunération de ces heures est exonérée d'impôt sur le revenu.
- Pour l'employeur, une déduction forfaitaire sur le total des cotisations patronales, d'un montant variable selon l'effectif : 0,50 € par heure supplémentaire majorée pour les entreprises de plus de 20 salariés ; 1,50 € pour les entreprises de 20 salariés au plus.
- Mention spéciale pour les entreprises ayant dépassé le seuil de 20 salariés depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005 : la déduction est de 1,50 € jusqu'au 31 décembre 2008.

> **... mais tout a une limite**

- Pas de réduction sur les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire, d'assurance chômage, ni sur la CSG et la CRDS.
- Pas de déduction forfaitaire patronale pour les particuliers employeurs.
- Aucune déduction forfaitaire patronale sur les heures complémentaires.
- Pour les salariés à temps plein, pas de déduction patronale sur les heures supplémentaires remplacées en toute ou partie par un repos compensateur.

> **... et attention aux « dommages collatéraux » possibles**

- Il est peut-être temps de faire un « check-up » de la durée du travail, un contrôle est si vite arrivé...  
En effet, le bénéfice des exonérations et déductions est soumis au respect des dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail.
- L'employeur doit remettre aux représentants du personnel un bilan annuel des heures supplémentaires effectuées. Attention donc au délit d'entrave, d'autant que l'information ne se limite plus aux heures dépassant le contingent annuel.

> **En matière de repos compensateur, l'information du salarié ne suffit plus**

- L'employeur doit relancer les salariés s'ils ne prennent pas leurs jours de repos compensateur. A défaut, il s'expose à des dommages et intérêts (Cass. Soc. 9 mai 2007).

*Avertissement : pour la clarté de la lecture, le terme « heures supplémentaires » englobe également les heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel, les heures choisies et, en cas de forfait, les jours ou heures excédant le forfait.*

> **Attention aux fausses démissions !**

- Une démission, même donnée pour « convenances personnelles », peut être remise en cause par le salarié, s'il peut démontrer qu'elle résultait de manquements imputables à son employeur. La « démission » produira alors les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse (Cass. Soc. 9 mai 2007).

> **Délai de renonciation à la clause de non concurrence : 1 mois, c'est raisonnable**

- Même si aucun délai n'est prévu par le contrat ou la Convention Collective, l'employeur doit informer le salarié qu'il renonce à la clause de non-concurrence dans un délai « raisonnable » après la notification de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 13 juin 2007).

> **CNE : 2 ans de période probatoire, c'est vraiment trop**

- Par deux décisions de Cours d'Appel, le CNE a été jugé contraire à la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail. Le motif : le délai de deux ans n'est pas raisonnable.
- Une décision identique vient d'être rendue par le Bureau de l'OIT le 14 novembre 2007.
- Les conséquences pour les juges français : le contrat a été requalifié en CDI de droit commun et la rupture jugée abusive parce que non motivée (CA Bordeaux 18 juin 2007 ; CA Paris 6 juillet 2007).

> **Licenciement économique : obligation de loyauté de l'employeur**

- La société qui propose au salarié un reclassement au sein d'une entreprise extérieure doit l'informer des risques que peuvent présenter les emplois proposés (Cass. Soc. 6 juin 2007).

> **Départ en retraite et indemnité : quand l'anticipation ne paie pas**

- Les salariés bénéficiant d'un départ à la retraite avant 60 ans ne peuvent prétendre, sauf accord collectif plus favorable, à l'indemnité légale de départ à la retraite qui n'est due que pour un départ à partir de 60 ans (Cass. soc. 4 juillet 2007).

> **Intérimaire : coup double**

- Dès lors que ses demandes ont des fondements différents, le salarié intérimaire peut cumuler des dommages et intérêts pour rupture anticipée de son contrat de mission à l'encontre de la société de travail temporaire, et une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse contre l'entreprise utilisatrice en raison d'un recours injustifié au travail temporaire (Cass. Soc. 27 juin 2007).

> **Contrat de mission intérimaire pour le remplacement d'un salarié absent : tout doit être écrit !**

- Le contrat d'intérim qui, au-delà de la description du poste occupé, ne préciserait pas la catégorie d'emploi (employé, cadre...) et la classification du salarié remplacé, devra être requalifié en contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 21 mars 2007).

> **« Parachutes dorés » strictement encadrés**

- Au-delà de mesures de publicité et de contrôle par les actionnaires, la loi TEPA vient interdire les clauses de rémunération différée au profit des dirigeants si celles-ci ne sont pas conditionnées par les performances de la société dirigée.

> **... et sans doute à venir...**

- *Une refonte du contrat de travail et de ses modes de rupture*
- *Une révision des règles relatives à la représentativité syndicale et la mise en place d'élections professionnelles à un seul tour*
- *La suppression de tous les dispositifs de nature à encourager un arrêt anticipé d'activité des seniors*
- *La fusion ANPE-UNEDIC avec une remise à plat du système d'indemnisation du chômage*
- *La possibilité pour les salariés de convertir des droits à repos ou à congés supplémentaires en rémunération*

> **... et peut-être même...**

- *La remise en cause à terme de niches sociales telles que l'exonération des plus-values d'acquisition des stock-options ou le régime de faveur des indemnités de départ à la retraite ou de licenciement... A suivre...*

**ACTUALITE SOCIETES**

- > **Dépôt des comptes annuels : ça s'en va et ça revient !**
  - Les sanctions pénales qui peuvent être infligées aux dirigeants qui s'abstiennent de déposer les comptes de leur société au greffe du tribunal de commerce sont réintroduites (1.500 € ou 3.000 € en cas de récidive).
- > **Inscription en compte des actions de sociétés non cotées : subtils changements**
  - Le transfert de propriété des actions résulte désormais de leur inscription au compte de l'acheteur par la société, et non du seul échange des consentements (Décret du 11 décembre 2006).
  - La société doit transférer les actions au compte de l'acquéreur au seul vu de l'ordre de mouvement. Elle peut néanmoins porter en marge du compte toute information objective concernant le droit de propriété des actions en cause : action en nullité, procédure de saisie... (CA Paris 12 juillet 2006).
- > **Suppression de la carte de commerçant étranger : un assouplissement tout relatif**
  - La carte de commerçant étranger disparaît au profit d'une simple déclaration au préfet. Cependant, le champ d'application de cette dernière est étendu : les ressortissants des pays de l'OCDE (USA...) y sont désormais soumis.
- > **La « Fiducie » en 3 points, impossible ?**
  - La fiducie permet un transfert de propriété limité dans le temps et dans l'usage : une personne (le constituant) transfère des biens ou des droits à une 2<sup>nde</sup> personne (le fiduciaire) qui s'engage à les administrer dans un but déterminé et à les restituer à un bénéficiaire à une date donnée (Loi du 19 février 2007).
  - Elle n'est ouverte qu'à certaines catégories de personnes morales et bénéficie d'une fiscalité adaptée.
  - Elle est utilisée afin de garantir une créance (fiducie sûreté) ou de gérer un patrimoine (fiducie gestion).
- > **Jetiez... mais avec modération**
  - Les documents comptables et pièces justificatives peuvent ne pas être conservés par le commerçant au-delà de 10 ans. Il ne peut donc lui être enjoint de produire ces pièces (Cass. Com. 24 avril 2007).
  - Attention toutefois à conserver des preuves pour les prescriptions supérieures à 10 ans !

**ACTUALITE COMMERCIALE**

- > **Préjudice or not préjudice ? That is not the question !**
  - Le seul fait d'inexécuter une obligation de non-concurrence justifie l'allocation de dommages et intérêts à la victime, même si elle n'a pas subi de préjudice.
  - Quel sera le montant des dommages et intérêts en l'absence de préjudice ? A suivre... (Cass. Civ. 1<sup>er</sup> 31 mars 2007).
- > **Donner sa préférence, c'est s'engager**
  - La signature d'un pacte de préférence engage définitivement le promettant. Ainsi, la vente est conclue dès lors que le bénéficiaire du pacte manifeste son intention d'acquiescer aux prix et conditions de l'offre (Cass. Civ. 3<sup>ème</sup> 31 janvier 2007).
- > **Un agent commercial peut en cacher un autre**
  - Un agent commercial chargé d'un secteur géographique a droit à commission pour toute opération conclue sur son secteur, même si aucune exclusivité territoriale ne lui a été accordée. Il peut ainsi réclamer une commission pour des opérations passées par d'autres agents sur le même secteur (Cass. Com. 23 janvier 2007).
  - Vous pouvez exclure, dans vos contrats d'agence, le droit à commissionnement indirect. Pensez-y.
- > **Un immeuble ne vous met pas à l'abri de l'état de cessation des paiements**
  - Une entreprise est en état de cessation des paiements lorsque son actif disponible ne lui permet pas de faire face à son passif exigible.
  - Rappel : les immeubles ne sont pas comptés dans l'actif disponible, même si leur réalisation est envisageable à court terme... (Cass. Com. 27 février 2007).
- > **Carte bleue volée, perdue : quelle responsabilité ?**
  - L'utilisation par un tiers d'une carte bleue perdue ou volée, avec composition du code confidentiel, ne suffit pas à prouver la faute lourde du titulaire et à le priver de la limitation légale de sa responsabilité (Cass. Com. 2 octobre 2007).