

- > **Plus-values de cessions de titres de sociétés : vous bénéficiez d'une exonération progressive d'impôt sur le revenu...**
 - Les plus-values de cessions de titres de sociétés passibles de l'IS sont, sous certaines conditions, progressivement exonérées en fonction de la durée de détention des titres cédés : un abattement d'un tiers par année de détention au-delà de la 5^{ème} année est en effet appliqué.
 - L'exonération sera donc totale au terme d'une détention de 8 années.
- > **...mais il faudra patienter si vous n'êtes pas un dirigeant de PME désireux de prendre sa retraite...**
 - La durée de détention n'est cependant décomptée qu'à partir du 1^{er} janvier 2006 pour les titres acquis ou souscrits avant cette date. L'abattement ne s'appliquera donc pour la première fois qu'aux cessions réalisées à compter du 1^{er} janvier 2012.
 - Toutefois, les dirigeants de PME, cessant toute fonction dans la société cédée et prenant leur retraite dans l'année suivant la cession, pourront bénéficier immédiatement du nouveau dispositif.
- > **... et il faudra s'acquitter des prélèvements sociaux**
 - L'exonération ne concerne que l'impôt sur le revenu, à l'exclusion des prélèvements sociaux sur les plus-values (11% actuellement).
- > **Donation et succession : profitez de trois nouveaux abattements applicables depuis le 1^{er} janvier 2006**
 - 5000 € entre frères et sœurs, en cas de succession ou de donation.
 - 5000 € au profit de neveux et nièces, en cas de donation.
 - 5000 € au profit d'arrière petits-enfants, en cas de donation.
- > **Vos impôts plafonnés à compter de 2006 grâce au "bouclier fiscal"**
 - L'impôt sur le revenu, l'ISF, les taxes d'habitation et foncière afférentes à l'habitation principale ne peuvent plus désormais excéder 60% des revenus du contribuable.
- > **ISF : si vous ne remplissez pas tout ou partie des conditions d'exonération des biens professionnels, engagez-vous dans un pacte...**
 - Un abattement de 75% est applicable sur la valeur des titres de sociétés exerçant une activité professionnelle, sous réserve que les titres soient inclus dans un engagement collectif de conservation d'une durée minimum de 6 ans conclu avec au moins un autre associé.
- > **...ou profitez de la mesure mise en place par la Loi de Finances pour 2006**
 - Les salariés et mandataires sociaux bénéficient d'un abattement de 75% sur la valeur des titres de la société dans laquelle ils exercent (ou ont exercé en cas de départ à la retraite) leur activité à titre principal, dès lors qu'ils conservent leurs titres pendant au moins 6 ans.
- > **Mandataires sociaux : vous êtes désormais exclus des régimes d'exonération réservés aux salariés détachés à l'étranger**
 - Les régimes spéciaux d'exonération concernant les salariés détachés à l'étranger s'appliquent exclusivement, à compter du 1^{er} janvier 2006, aux personnes exerçant une activité salariée, ce qui exclut les mandataires sociaux, même ceux dont les rémunérations sont assimilées à des traitements et salaires.
- > **Intérêts de retard : l'Etat et le contribuable sur un pied d'égalité**
 - Le taux des intérêts de retard dus par le contribuable notamment en cas de redressement fiscal est ramené de 9% à 4,80 % par an à compter du 1^{er} janvier 2006.
 - Le taux des intérêts moratoires dus en cas de dégrèvement par l'Etat au contribuable est désormais fixé à 4,80% par an (et non plus au taux de l'intérêt légal).
- > **Propriétaire bailleur : vos revenus locatifs ne sont plus soumis à la CRL**
 - La Contribution annuelle sur les Revenus Locatifs est supprimée pour les revenus perçus à compter de 2006. Cette mesure concerne notamment les personnes physiques ou les SCI non passibles de l'IS et dont aucun associé n'est soumis à l'IS.

DES CONTRAINTES DANS L'ACTUALITE SOCIALE...

- > **Gestion des compétences : l'anticipation est obligatoire pour certains employeurs**
 - Tous les 3 ans, les entreprises et groupes de plus de 300 salariés ainsi que certains groupes de dimension européenne devront négocier notamment la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (mesures de formation, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés etc...).
 - Pour ces entreprises, la Cour de Cassation se demande si cette obligation "ne devrait pas conduire à une approche plus rigoureuse des mesures de licenciement économique qui interviendraient par la suite, notamment lorsque la gestion prévisionnelle aura été défailante". A suivre...
- > **Pas d'élections de Délégués du Personnel ? Vous ne pourrez plus dénoncer vos usages !**
 - Indépendamment des sanctions pénales, l'employeur qui n'organise pas les élections de DP alors que les conditions d'effectif sont remplies, ne pourra valablement dénoncer les usages ou engagements unilatéraux en vigueur dans l'entreprise (Cass. Soc. 16 novembre 2005).
- > **Travailleurs handicapés : un manquement à l'obligation d'emploi plus lourdement sanctionné**
 - Pour relancer l'embauche de salariés handicapés, la contribution devant être versée par les employeurs ne respectant pas le taux de 6% de l'effectif passe, par bénéficiaire de l'obligation d'emploi manquant et selon la taille de l'entreprise, à 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire contre 300, 400 et 500 fois auparavant.
- > **Période d'essai des salariés protégés : la rupture n'est plus libre**
 - La rupture de la période d'essai d'un salarié protégé doit désormais être soumise à l'autorisation de l'Inspection du Travail (Cass. Soc. 26 octobre 2005).
 - A défaut, le salarié peut invoquer la nullité de la rupture et demander sa réintégration.
- > **Signature du contrat à durée déterminée : après 2 jours, il est trop tard !**
 - La transmission au salarié du CDD pour signature plus de 2 jours après l'embauche expose l'employeur à une requalification en contrat de travail à durée indéterminée (Cass. Soc. 17 juin 2005).
- > **Lutte contre le travail dissimulé : toujours plus de contrôle...**
 - Le donneur d'ordre professionnel doit dorénavant se faire remettre, tous les 6 mois, par son cocontractant certains documents, énumérés par le Code du travail, afin de vérifier que celui-ci ne se livre pas à du travail dissimulé.
- > **... et, sans oublier les sanctions pénales, une sanction civile plus sévère**
 - L'indemnité de 6 mois de salaires allouée au salarié en cas de travail dissimulé se cumule désormais avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 12 janvier 2006).
- > **Stages en entreprise : du nouveau**
 - Les stages effectués en entreprise d'une durée supérieure à 3 mois devront, sauf exceptions, être rémunérés selon un montant à fixer par décret ou accord de branche.
 - La gratification versée sera exonérée de cotisations sociales dans la limite d'un plafond qui sera déterminé par décret.
 - La durée du stage sera limitée dans la plupart des cas à 6 mois.
- > **Salarié licencié avant le transfert d'entreprise : faux départ ?**
 - Le salarié licencié par le cédant, en fraude de l'article L 122-12 du Code du travail, peut soit demander des dommages et intérêts au cédant et/ou, selon les cas, au cessionnaire afin de réparer le préjudice résultant de la rupture, soit demander au cessionnaire sa réintégration dans l'entreprise, réintégration qui est alors de droit (Cass. Soc. 15 février 2006).

... MAIS QUELQUES ECLAIRCIES

- > **Bonus exceptionnel de 1.000 euros : si les modalités en sont fixées avant le 30 juin, versement possible jusqu'au 31 juillet 2006**
 - Un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1.000 euros, non assujéti aux cotisations sociales, mais soumis à la CSG et CRDS, peut être versé aux salariés jusqu'au 31 juillet 2006, à la condition que le bonus ne se substitue à aucun élément de rémunération et que l'entreprise soit soumise à un accord sur les salaires pour 2006 (accord de branche, accord d'entreprise ou référendum).
- > **Le CESU : un nouvel outil de motivation des salariés**
 - L'employeur peut contribuer, sans cotisations sociales jusqu'à 1 830 € par an et par salarié, au financement de Chèques Emploi Service Universel destinés au paiement de services d'aide à la personne (garde d'enfant, aide ménagère...).
- > **Bulletin de salaire : enfin lisible ?**
 - Le bulletin de paie peut désormais regrouper la présentation des cotisations, salariales et patronales, par catégorie et assiette (assurance chômage, prévoyance, retraite...). Au final : 7 lignes au lieu des 21 actuelles.
 - Le salarié devra toutefois être informé annuellement du détail des taux et des montants prélevés pour chaque cotisation.
- > **Accomplissement de la journée de solidarité : entre journée et heures, le cœur peut balancer**
 - Un accord collectif ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur, peut organiser le fractionnement de la journée de solidarité en heures réparties sur l'année.
- > **Le principe "à travail égal, salaire égal" s'incline devant les 35 heures**
 - Un accord de réduction du temps de travail peut réserver aux salariés en poste à la date de sa signature le bénéfice d'une indemnité compensant la réduction du salaire de base. Un salarié engagé après la signature de l'accord n'est pas dans une situation identique et ne peut donc la réclamer (Cass. Soc. 1^{er} décembre 2005).
- > **Remplacement d'un salarié absent : du temporaire qui peut durer**
 - Le contrat de travail à durée déterminée conclu sans terme précis, pour le remplacement d'un salarié absent pour un motif identifié, peut se prolonger jusqu'à la date de reprise effective du travail de l'intéressé, même si la prolongation de l'absence est justifiée par de nouveaux motifs (Cass. Soc. 9 mars 2005 et 16 novembre 2005).
- > **Réintégration du salarié en cas de nullité du licenciement économique : un périmètre limité à l'entreprise**
 - La nullité du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et l'annulation des licenciements économiques qui en résulte, n'autorisent pas le salarié à demander sa réintégration dans le Groupe mais uniquement chez son ancien employeur (Cass.Soc. 15 février 2006).
- > **Chefs d'entreprise : vous avez droit à l'erreur**
 - L'erreur du chef d'entreprise dans l'appréciation des risques induits par ses choix de gestion ne caractérise pas, à elle seule, une légèreté blâmable rendant injustifié le licenciement économique en résultant (Cass. Soc. 14 décembre 2005).
- > **Sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise : l'employeur peut (raisonnablement) anticiper**
 - Les licenciements économiques résultant d'une réorganisation peuvent être légitimes, lorsque celle-ci est mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques qui n'existent pas encore à la date du licenciement (Cass. Soc. 11 janvier 2006).
 - Mais rien de bien nouveau sous le soleil : il faudra démontrer l'origine des difficultés prévisibles et le fait que cette situation appelle des mesures d'anticipation.
- > **Cap sur une nouvelle réforme de l'épargne salariale**
 - Favoriser l'actionnariat salarié, permettre aux entreprises d'assouplir les règles légales sur la participation et l'intéressement, sécuriser les exonérations de cotisations : tels sont les principaux objectifs du projet de loi sur l'épargne salariale.

ACTUALITE SOCIETES

- > **Compte courant des dirigeants de SAS : ne prête pas qui veut !**
 - L'Association Nationale des Sociétés par Actions considère que les présidents et directeurs généraux de SAS ne peuvent pas ouvrir de compte courant dans la société s'ils ne sont pas associés à hauteur d'au moins 5%.
- > **La simplification de l'approbation des comptes dans les EURL...**
 - L'associé seul gérant peut, depuis la loi du 2 août 2005, approuver les comptes de sa société en déposant au registre du commerce : l'inventaire, le rapport de gestion et les comptes annuels.
- > **...ne préserve pas le secret des affaires !**
 - Le dépôt de l'inventaire révèle la quantité et la valeur de tous les éléments d'actif et de passif.
- > **Location de droits sociaux : transmettez votre société en douceur**
 - Ce dispositif peut faciliter la transmission et la reprise des PME en permettant à un repreneur de diriger la société sans devenir titulaire des titres.
 - L'entrée en vigueur de cette mesure est soumise à la publication d'un décret d'application.
- > **Domiciliation temporaire de sociétés : plus de souplesse**
 - Désormais le représentant légal peut, lorsqu'il déménage, faire suivre la domiciliation de son entreprise à l'adresse de son nouveau domicile.
 - Il peut, même en cours de vie sociale, transférer à son domicile le siège social de la société, dès lors que cette domiciliation temporaire intervient dans les 5 ans de l'immatriculation de la société.
- > **Généralisation de la responsabilité pénale des sociétés**
 - Une personne morale peut désormais être condamnée pénalement même si le texte d'incrimination n'envisage pas expressément la responsabilité des personnes morales.

ACTUALITE COMMERCIALE

- > **Cession de fonds artisanaux, de fonds de commerce ou de baux commerciaux : certaines communes peuvent désormais préempter**
 - Un droit de préemption est instauré, à peine de nullité de la cession, au profit des communes. L'entrée en vigueur de cette mesure est soumise à la publication d'un décret d'application.
- > **Assouplissement du dispositif de changement d'affectation des locaux dans le Code de la construction et de l'habitation**
 - Le nombre de communes, dans lesquelles le changement d'usage des locaux destinés à l'habitation est soumis à autorisation administrative, vient d'être réduit.
 - Les locaux à usage professionnel peuvent désormais être librement transformés.
- > **Atténuer la hausse des loyers d'habitation ou mixtes : c'est l'objectif du nouvel indice de révision**
 - L'indice de référence des loyers (IRL) remplace depuis le 1^{er} janvier 2006 l'indice du coût de la construction pour la révision des seuls loyers d'habitation ou mixtes. Ne sont donc pas concernés les loyers des locaux commerciaux.
- > **Conditions Générales de Vente : une plus grande liberté reconnue**
 - Différencier et négocier (sans discrimination abusive) ses CGV selon ses partenaires, convenir de conditions particulières de vente (dès lors qu'elles sont justifiées par la spécificité de services rendus), c'est désormais légalement reconnu.
- > **Rupture de crédit bancaire : un peu de prévenance**
 - Une banque qui souhaite rompre un crédit consenti pour une durée indéterminée doit accorder à l'entreprise un préavis minimal qui vient d'être fixé par décret à 60 jours.
 - Toutefois, la banque n'est pas tenue d'accorder de préavis en cas de comportement gravement répréhensible ou de situation irrémédiablement compromise de l'entreprise.