

> **Il est possible d'échapper à la CSG-CRDS. Non ?? Si si !**

- Les contributions payées par les employeurs finançant le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident, en application de la loi ou d'un accord collectif, sont exclues de l'assiette de la CSG-CRDS (Cass. Civ. 23 novembre 2006).

> **On ne badine pas avec l'obligation de reclassement...**

- Le refus par le salarié inapte d'un poste de reclassement ne suffit pas à prouver le respect par l'employeur de son obligation. D'autres éléments doivent être apportés par l'employeur, relatifs notamment au type de poste proposé (Cass. Soc. 29 novembre 2006).

> **... Mais un bémol au reclassement à tout prix**

- L'employeur ne peut être tenu d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat de travail à l'effet de libérer son poste pour le proposer en reclassement à un salarié déclaré inapte (Cass. Soc. 15 novembre 2006).

> **La dispense d'activité pour se reclasser, mesure licite du PSE**

- Le PSE peut prévoir une dispense d'activité rémunérée permettant aux salariés de rechercher un emploi, à condition que l'employeur poursuive ses recherches de reclassement et que le plan prévoie les mesures nécessaires à cet effet (Cass. Soc. 14 février 2007).

> **Accès de l'employeur aux documents du salarié**

- A l'exception des documents informatiques explicitement identifiés comme personnels, l'employeur peut désormais accéder aux fichiers créés par un salarié (Cass. Soc. 18 octobre 2006).

> **CE : l'ordre du jour et rien que l'ordre du jour**

- Une question ne peut être soumise au CE que si elle est inscrite à l'ordre du jour ou est liée à l'un des points mentionnés (Cass. Crim. 5 septembre 2006). A défaut, l'avis du CE encourt la nullité. Il est donc temps de dire adieu à la rubrique « questions diverses ».

> **CHSCT : l'instance qui monte, qui monte**

- Le CHSCT doit être préalablement consulté sur tout accord ayant une incidence sur les critères de classification et d'évaluation professionnelle (CA Versailles 8 novembre 2006).
- Le CHSCT peut décider le recours à une expertise sur des faits de harcèlement moral (CA Paris 31 mars 2006).

> **Contrepartie financière à la clause de non-concurrence : jamais pendant le service**

- La clause de non-concurrence ne peut pas être rémunérée par anticipation pendant l'exécution du contrat de travail ; l'indemnisation du salarié serait alors dépendante de la durée de la relation de travail (Cass. Soc. 7 mars 2007).

> **La femme enceinte, parent pauvre des salariés protégés pendant la période d'essai**

- La résiliation par l'employeur du contrat de travail d'une salariée enceinte, pendant sa période d'essai, est sanctionnée par l'octroi de dommages et intérêts, et non par la nullité de cette rupture (Cass. Soc. 21 décembre 2006).

> **Licenciement disciplinaire et modification du contrat de travail : prenez le temps**

- Le délai d'un mois pour notifier un licenciement disciplinaire, suite au refus par un salarié d'une sanction modifiant son contrat, ne court pas à compter de l'entretien préalable à sanction mais de l'entretien préalable au licenciement (Cass. Soc. 27 mars 2007).

REFORME DES LIBERALITES ET SUCCESSIONS : LA FISCALITE S'ADAPTE DANS LE BON SENS (QUELQUES EXEMPLES)

> **Donation-partage**

- Le tarif des droits de donation en ligne directe s'applique aux donations-partages faites par deux époux au profit d'un enfant non commun.
- En cas de donation-partage associant des descendants de degrés différents, les droits sont liquidés pour chaque descendant alloué uniquement en fonction de son lien de parenté avec l'ascendant donateur.

> **Libéralités graduelles et résiduelles**

- Les libéralités graduelles et résiduelles sont imposées lors du décès du donateur puis lors du décès du premier gratifié, mais les droits payés par le premier gratifié sont imputés sur ceux dus par le second gratifié.

> **Renonciation anticipée à l'action en réduction**

- Cette renonciation ne s'analyse pas comme une libéralité entre l'héritier présomptif renonçant et le bénéficiaire et ne peut donc être taxée aux droits de mutation à titre gratuit.

> **Plus-value de cession de droits sociaux : le retraité et sa famille sont privilégiés**

- Le dirigeant qui, dans l'année précédant la cession, cesse ses fonctions et fait valoir ses droits à la retraite, bénéficie également du dispositif d'exonération.
- Les membres du groupe familial du dirigeant qui cèdent leurs titres à la même date que le dirigeant, bénéficient du dispositif d'exonération dès lors, notamment, que la cession porte sur l'intégralité de la participation du groupe familial.

> **Prescription triennale de l'ISF : soyez précis dans la souscription de votre déclaration**

- Selon la Cour d'Appel de Paris, la prescription décennale (et non la prescription triennale) est applicable lorsque, s'agissant de titres de sociétés non cotées, la déclaration ne comporte pas une désignation suffisante de la société, de la méthode d'évaluation et des éléments de calcul permettant de justifier la valeur déclarée des titres (CA Paris 3 mars 2006).

> **Rachat d'une société par ses salariés : un nouveau dispositif incitatif depuis le 1er janvier 2007**

- Un holding de reprise constitué pour le rachat de tout ou partie d'une société bénéficie d'un crédit d'impôt dès lors que ce holding comprend parmi ses associés au moins 15 salariés de la société rachetée ou 30% de son effectif si celui-ci est inférieur à 50.
- Le crédit d'impôt est égal au montant de l'impôt sur les sociétés dû par la société rachetée au titre de l'exercice précédent, retenu dans la proportion des droits sociaux que ses salariés détiennent indirectement dans le capital du holding.
- Les acquisitions de droits sociaux effectuées par une société créée dans le cadre de ce dispositif sont en outre exonérées de droits d'enregistrement.

> **Acquisition de droits sociaux de sociétés imposables à l'IS par leurs salariés : une déduction enfin possible**

- L'administration admet qu'un salarié puisse déduire, au titre des frais réels, les intérêts de l'emprunt qu'il a contracté pour acquérir les titres de la société qui l'emploie.
- La déduction n'est admise que si l'emprunt est directement utile à l'acquisition ou à la conservation des revenus du salarié et si le montant des intérêts n'est pas hors de proportion avec les rémunérations perçues ou escomptées à brève échéance.
- A titre de règle pratique, le montant des intérêts déductibles est présumé correspondre à ceux dus pour la part de l'emprunt qui n'excède pas, lors de la souscription de l'emprunt, le triple de la rémunération annuelle allouée au salarié, ou escomptée à brève échéance.

> **Bouclier fiscal : n'oubliez pas de demander la restitution de l'excédent d'impôts avant le 31 décembre 2007**

- Le mécanisme du bouclier fiscal peut être mis en œuvre pour la première fois en 2007 dans le cadre des impositions payées en 2006 en tenant compte des revenus réalisés en 2005.

> **L'administration se met à jour en matière d'évaluation d'entreprise**

- Elle publie un nouveau guide, le précédent datant de 1982, intitulé « L'évaluation des entreprises et des titres de sociétés » qui actualise les principes et méthodes utilisés par l'administration.

> **Prix de transfert : l'administration au secours des PME**

- Toute entreprise réalisant des opérations transfrontalières avec des sociétés qui lui sont liées, doit s'assurer que ses prix de transfert sont correctement valorisés. Elle peut obtenir un accord préalable de l'administration, lequel est soumis à une procédure particulièrement lourde.
- L'administration a mis en place une procédure simplifiée pour les PME, qui se caractérise notamment par un allègement de la documentation exigée et par une aide technique à la détermination du prix de transfert.
- Elle publie également un guide pratique destiné aux PME, intitulé « Les prix de transfert » consultable sur www.impots.gouv.fr

> **Fraude à la Loi : fraus omnia corrumpit**

- L'administration peut désormais, sans texte, faire échec à une fraude à la loi en matière fiscale (CE 27 septembre 2006).
- Ainsi, dans les domaines où l'abus de droit ne s'applique pas, le contribuable pourra se voir reprocher une fraude à la loi, sans pouvoir bénéficier de la procédure spéciale lui offrant des garanties particulières (saisine du CCRAD...) et tout en encourant une pénalité de 80 %...

> **Report en arrière des déficits : des options plus souples**

- Une société peut dorénavant imputer son déficit sur les bénéfices des 3 exercices précédant la constatation de ce déficit.
- Le report en arrière peut également ne porter que sur une fraction des déficits reportables (CE 4 août 2006).

> **Du virtuel pour des factures réelles**

- L'administration reconnaît aux entreprises, sous certaines conditions, la faculté de conserver sous forme électronique leurs factures de ventes (Inst. 11 janvier 2007).

> **Relèvement du seuil de taxation à l'IFA**

- A compter de 2007, le seuil de chiffre d'affaires en dessous duquel les sociétés soumises à l'IS ne sont pas redevables de l'IFA passe de 300.000 € à 400.000 €.

> **Micro-entreprises : plus d'abattements, moins d'impôts**

- La loi de financement de la sécurité sociale modifie, à compter de l'imposition des revenus 2006, le taux d'abattement forfaitaire pour le porter à 71% du CA pour les entreprises d'achat-revente, à 50% pour les prestataires de services imposés dans la catégorie des BIC, et à 34% pour les titulaires de BNC.

> **Intégration fiscale : de nouvelles retouches**

- Pour le calcul du taux de détention de 95% requis pour faire partie d'un groupe il est fait abstraction, dans la limite de 10% du capital de la société, des titres attribués aux salariés dans le cadre de procédures spécifiques. Dans ces conditions il suffira à la mère de détenir au moins 85,5 % (90 % x 95 %) du capital de la fille : CQFD !
- Le dispositif de l'amendement « Charasse » subit quelques modifications. Notamment, la période d'application du mécanisme de réintégration des charges financières, pour les acquisitions réalisées au cours des exercices ouverts à compter du 1er janvier 2007, est réduite de 15 ans à 9 ans.
- En cas de cession intragroupe de titres de participation, l'imposition de la quote-part de frais et charges de 5% est neutralisée pour la détermination du résultat d'ensemble.

> **L'administration muscle son pouvoir de redressement en matière de TVA intracommunautaire**

- Elle peut désormais remettre en cause l'exonération ou le droit à déduction sur une livraison intracommunautaire notamment lorsqu'elle démontre que le fournisseur ou l'acquéreur savait, ou ne pouvait ignorer, qu'il participait à une fraude de type « carroussel ».
- Par ailleurs, est instituée une procédure de solidarité en paiement de la TVA.

EPARGNE SALARIALE *

- > **Dépôt des accords d'intéressement, de participation ou règlements de Plan d'Épargne : que l'administration parle maintenant ou se taise à jamais !**
 - L'autorité administrative aura désormais 4 mois, à compter du dépôt de ces accords ou règlements, pour demander la modification ou le retrait des dispositions jugées illégales.
 - Au-delà, elle ne sera plus fondée à remettre en cause la légalité de ces dispositions.
- > **L'intéressement de projet : une brèche ouverte dans le caractère collectif de l'intéressement**
 - Un intéressement spécifique pourra être versé, en cas de réussite d'un projet ou d'un chantier commun à plusieurs entreprises, aux seuls salariés concernés par cette activité commune.
 - Cet intéressement, qui pourra concerner des entreprises ne faisant pas partie d'un même groupe, devra faire l'objet d'un accord collectif.
- > **Les dividendes du travail : des actions qui portent leurs fruits**
 - L'entreprise pourra désormais, au vu des résultats de l'exercice, verser aux salariés un supplément d'intéressement ou de réserve spéciale de participation, sans être tenue de respecter les règles de répartition des accords de base.
 - Mais attention : ces versements cumulés devront rester dans la limite des plafonnements individuels et globaux habituels.
- > **Levée des stock-options ou cession des actions gratuites par les mandataires sociaux dirigeants d'entreprise : condamnation à un régime de semi-liberté**
 - Désormais, à l'occasion de toute attribution de stock-options ou d'actions gratuites aux dirigeants, le Conseil d'Administration ou le Conseil de Surveillance devra préciser les conditions de levée des options ou de cession des actions pour ces attributaires.
 - Un choix cependant très restreint, puisqu'il ne comporte qu'une alternative : soit le dirigeant ne pourra lever ses options ou céder ses actions gratuites avant la cessation de ses fonctions ; soit il sera tenu d'en conserver, jusqu'à ce même terme, une quotité minimum.

* Loi du 30 décembre 2006

MISE À LA RETRAITE

- > **Plan d'action en faveur des seniors : que reste-t-il de la mise à la retraite avant 65 ans ?**
 - La loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 met fin, à compter du 1er janvier 2010, au régime de la loi Fillon autorisant la mise à la retraite, par accord de branche étendu, entre 60 et 65 ans.
 - Le plafond d'exonération sociale et fiscale de l'indemnité de mise à la retraite est ramené à cinq plafonds annuels de sécurité sociale.
 - L'indemnité est par ailleurs exonérée de CSG/CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel.
 - Les accords de branche qui autorisent la mise à la retraite avant 60 ans seront éteints au 31 décembre 2007. Jusque là, les indemnités versées dans ce cadre sont taxées à 24,15% au profit du fonds de solidarité vieillesse.
- > **Un régime transitoire maintenu dans certaines branches : la mise à la retraite à partir de 60 ans, mais avec l'accord du salarié !**
 - Les branches qui avaient négocié la mise à la retraite à 60 ans vont bénéficier d'un régime transitoire entre le 1er janvier 2010 et le 1er janvier 2014.
 - Pendant cette période, la mise à la retraite entre 60 et 65 ans restera possible, avec l'accord du salarié.
 - Calqué sur le régime de l'indemnité de licenciement, le plafond d'exonération sociale et fiscale sera fixé à six plafonds annuels de sécurité sociale.
 - En revanche, l'indemnité sera assujettie en totalité à CSG-CRDS.
- > **La mise à la retraite avant l'heure, c'est le retour possible au travail !**
 - La mise à la retraite avant que le salarié puisse bénéficier d'une retraite à taux plein s'analyse en un licenciement et constitue une discrimination fondée sur l'âge ; ce qui entraîne la nullité du licenciement et autorise le salarié à demander sa réintégration (Cass. Soc. 21 décembre 2006).
- > **Complétez votre information sur Internet**
 - www.retraite.cnnav.fr
 - www.info-retraite.fr
 - www.cor-retraites.fr