

QUOI DE NEUF CHEZ C2J AVOCATS ?

> C2J devient C2J Avocats

- L'attractivité de C2J a été telle ces dernières années que la dénomination se retrouve utilisée pour des activités de loisirs, d'urbanisme, de volets roulants, etc.
- C'est pourquoi C2J devient désormais C2J Avocats.

> Petit quizz : connaissez-vous bien C2J Avocats ?*

- Que veut dire C2J ?
- Depuis quand existe C2J ?
- Quels sont les domaines d'intervention privilégiés de C2J ?
- Combien y a-t-il d'avocats hommes et femmes chez C2J ?
- Combien de stations de métro desservent C2J ?

> Exemples de missions récentes

- C2J Avocats fait le plein d'énergie :
 - en conseillant une PME leader de son marché dans la mise en place de contrats commerciaux liés à des ventes d'équipements et de solutions d'économie d'énergie ;
 - en assistant un groupe européen dans le cadre de chantiers d'implantation d'éoliennes nécessitant le recours à de la sous-traitance internationale et à des travailleurs détachés.
- C2J Avocats accompagne un groupe de sociétés dans l'évolution de sa gouvernance : statut du dirigeant, refonte des délégations de pouvoirs, revue des contrats de prestations de services intragroupe, etc.
- C2J Avocats met en place un Comité de groupe au sein d'un groupe industriel de plus de 500 salariés.
- C2J Avocats accompagne les TPE et PME dans l'élection de leur CSE. Nous sommes rôdés ! L'échéance du 1^{er} janvier 2020 approche. Parlons-en ensemble.

* Réponses au quizz

- Conseil Juridique et Judiciaire
- 1986 ; C2J a donc 33 ans
- Social, Affaires, Fiscal, Pénal de l'entreprise
- 4 avocates et 4 avocats à ce jour
- 3 stations : Le Peletier (M7), ND de Lorette (M12), Richelieu Drouot (M8 & 9)

LE CLIN D'ŒIL DE C2J AVOCATS

> Quand l'abus de champagne conduit à l'abus de bien social...

- Le dirigeant "assoiffé" d'une société de sécurité, qui a acheté au moyen de fonds de l'entreprise 8.000 à 9.000 bouteilles de champagne pour près de 132.000 €, commet un abus de biens sociaux.
- L'enquête a établi l'intérêt personnel du dirigeant car les clients contactés ont déclaré être "restés sur leur soif", n'ayant jamais bénéficié de tels présents. De plus, la consommation de bouteilles de champagne au sein de la société ou leur utilisation comme cadeaux à des salariés n'a pu être que marginale compte tenu de l'objet de la société (Cass. Crim. 30 janvier 2019).

> Quand les salariés se prennent pour Guillaume Tell, l'employeur peut être responsable

- Le salarié victime, pendant son temps de travail et sur le lieu de travail, d'une blessure à la tête provoquée avec un arc et une flèche par un collègue avec lequel il chahutait, bénéficie de la législation sur les accidents professionnels (Cass. Crim. 5 mars 2019).

> RGPD : à vous de nous dire

- Si vous ne souhaitez plus recevoir le bulletin C2J Avocats, merci de nous l'indiquer par retour de courrier.
- Si vous souhaitez le recevoir également par mail ou uniquement par mail, merci également de nous l'indiquer par retour de courrier.
- Vous disposez sur vos données à caractère personnel détenues par C2J Avocats d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits en adressant votre demande par courrier ou mail (accueil@c2javocats.fr).

PETIT TOUR D'EUROPE DE LA FISCALITÉ SUCCESSORALE EN LIGNE DIRECTE

> La France est le pays d'Europe où le taux marginal d'imposition est le plus élevé

- Après application d'un abattement de 100.000 € par héritier, le tarif des successions en ligne directe est le suivant :

Fraction de part nette taxable	Tarif applicable
N'excédant pas 8.072 €	5%
Comprise entre 8.072 € et 12.109 €	10%
Comprise entre 12.109 € et 15.932 €	15%
Comprise entre 15.932 € et 552.324 €	20%
Comprise entre 552.324 € et 902.838 €	30%
Comprise entre 902.838 € et 1.805.677 €	40%
Au-delà de 1.805.677 €	45%

> Des pays plus généreux

- En Allemagne, l'abattement en ligne directe est de 400.000 € par héritier et le taux d'imposition maximum est de 30 % au-delà de 26.000.000 €.
- En Belgique, les taux oscillent entre 3 % et 30 % en Wallonie et à Bruxelles et jusqu'à 27 % en Flandre.

> Les pays où il fait bon vivre pour y mourir

- En Italie, l'abattement en ligne directe par héritier s'élève à 1.000.000 €. Au-delà, l'imposition est limitée à 4 %.
- En Grèce, les transmissions en ligne directe sont exonérées à hauteur de 150.000 € et le taux marginal d'imposition est de 10 % à compter de 600.000 €.

> Les pays paradisiaques

- Au Luxembourg, les transmissions en ligne directe sont exemptées de droits de succession (les autres transmissions sont taxables). Certains pays ont supprimé les droits de succession : le Portugal en 2004, la Suède en 2005, l'Autriche en 2008, la République Tchèque et la Norvège en 2014.

COMMENT TRANSMETTRE À MOINDRE COÛT VOTRE ENTREPRISE ?

> La donation de la nue-propriété avec réserve d'usufruit

- Elle vous permet d'organiser votre succession de votre vivant et de réduire les droits de mutation qui sont calculés sur la valeur de la nue-propriété.
- Cette valeur est fixée forfaitairement à une fraction de la valeur de la propriété du bien en fonction de l'âge de l'usufruitier (par exemple, la valeur de la nue-propriété est fixée à 50 % de la valeur de la propriété si l'usufruitier est âgé de 57 ans). Au décès du donateur, l'usufruit s'éteint au profit du donataire qui devient automatiquement plein-propriétaire, sans droit de succession à acquitter en complément.

> La transmission dans le cadre d'un Pacte Dutreil

- Sous certaines conditions de conservation des titres pendant 6 ans, la base taxable de la transmission (donation, succession) de titres d'une société ayant une activité opérationnelle est réduite de 75 %.
- Si la transmission intervient dans le cadre d'une donation en pleine-propriété, les droits de donation sont par ailleurs réduits de 50 %.
- La réduction de l'imposition est significative. Ainsi, la donation en pleine propriété par un parent à son enfant d'une société d'une valeur de 4.000.000 € coûterait 106.339 €, soit un taux effectif d'imposition de 2,66 %, au lieu de 1.517.394 € en l'absence de pacte.
- C2J Avocats vous accompagne dans vos projets de transmission, en liaison avec votre notaire.**

ACTUALITÉ AFFAIRES

- **Groupe de sociétés : chacun ne fait pas ce qu'il lui plaît**
 - La liquidation judiciaire d'une société exploitant un fonds de commerce a été étendue à la SCI bailleresse au motif notamment qu'une réduction de la superficie des locaux loués ne s'était pas accompagnée d'une baisse de loyer (Cass. Com. 16 janvier 2019).
 - Petit rappel : les conventions intragroupe doivent être conclues à des conditions normales de marché et être respectées.
- **Ma préférence à moi**
 - Le pacte de préférence est le contrat par lequel un promettant donne la priorité à un bénéficiaire lors de la vente d'un bien.
 - Cette priorité fait obstacle à la vente du bien à un tiers après l'expiration du pacte, lorsque la promesse de vente a été signée avant (Cass. Civ. 3^{ème} 6 décembre 2018).
- **Rupture brutale de relations commerciales établies : un brut pas si net !**
 - Le caractère brutal de la rupture est indemnisé à hauteur de la marge brute escomptée par le contractant durant la période de préavis.
 - La marge brute s'entend de la différence entre le chiffre d'affaires attendu et les coûts que la victime de la rupture aurait supportés sur cette période (Cass. Com. 23 janvier 2019).
- **Rupture du contrat d'agence commerciale : un essai pas sans risque**
 - L'agent commercial a droit à une indemnité en cas de rupture du contrat par le mandant, et ce même si elle intervient pendant la période d'essai (Cass. Com. 23 janvier 2019).
- **Locaux commerciaux : un nouveau cas de reprise pour le bailleur**
 - Lors d'une échéance triennale, le bailleur peut reprendre les locaux commerciaux (qu'ils comportent ou non une partie habitation) pour les transformer en locaux d'habitation (loi du 23 novembre 2018). Cette disposition devrait s'appliquer aux baux en cours. A suivre...

ACTUALITÉ SOCIALE

- **Heures supplémentaires dues à tout prix**
 - Le salarié a droit au paiement de ses heures supplémentaires si elles ont été rendues nécessaires par le travail à réaliser, même si l'employeur ne les a pas autorisées ou s'y est opposé (Cass. Soc. 14 novembre 2018).
 - Une seule solution pour les employeurs : s'assurer que la charge de travail est compatible avec la durée du travail prévue.
- **Licenciement : la faute grave, ça peut être automatique**
 - Les propos humiliants et racistes tenus sur le lieu de travail par un salarié à l'égard d'un autre constituent par principe une faute grave.
 - L'ancienneté du salarié ou l'absence d'antécédent ne permettent pas de juger que le licenciement est injustifié ou de rétrograder la faute grave en cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 5 décembre 2018).
- **Nullité de la rupture pour harcèlement moral : ça dépend**
 - L'existence d'un harcèlement moral ne constitue pas en soi un vice du consentement permettant de faire annuler une rupture conventionnelle (Cass. Soc. 23 janvier 2019).
 - En revanche, le licenciement pour une absence prolongée qui résulte d'un harcèlement moral est nul (Cass. Soc. 30 janvier 2019).

LE COIN DES EXPERTS

- **Prévoyance et retraite supplémentaire : l'AGIRC-ARRCO a encore de l'avenir**
 - Le bénéfice du régime social de faveur est maintenu pour les régimes supplémentaires fixant comme catégories objectives de bénéficiaires les cadres et non-cadres tels que définis par les accords AGIRC-ARRCO (Lettre DSS 25 février 2019).
- **Pensez au rescrit social**
 - Le rescrit permet de faire valider par l'Administration une position juridique sur un des sujets ouverts au rescrit.
 - Le champ des sujets a été élargi notamment au règlement intérieur et à l'assujettissement au chômage des mandataires sociaux cumulant un contrat de travail (Loi du 10 août et décrets des 24 et 26 décembre 2018).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : MODE D'EMPLOI

NÉGOCIER UN ACCORD D'ENTREPRISE OU, À DÉFAUT, ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION

QUI ?	QUAND ?	COMMENT ?
Entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés	Chaque année (SAUF accord d'entreprise modifiant la périodicité de la négociation obligatoire, mais au moins 1 fois tous les 4 ans)	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un diagnostic préalable des écarts de situation entre les femmes et les hommes dans 9 domaines (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et conditions de travail, rémunération effective, et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale). La BDES constitue une source de données chiffrées en matière d'égalité professionnelle. • Négocier un accord d'entreprise fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins 3 (si effectif < 300 salariés) ou 4 (si effectif ≥ 300 salariés) de ces 9 domaines. La rémunération effective est un domaine OBLIGATOIRE. Les objectifs et les actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés. • Déposer l'accord signé auprès de la DIRECCTE.
	En cas d'échec des négociations	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place unilatéralement un plan annuel d'action. Ce plan doit fixer des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, dans les mêmes domaines et conditions qu'en matière de négociation obligatoire. Il doit être déposé auprès de la DIRECCTE. • Négocier sur les salaires effectifs (consultation obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée) en programmant des mesures pour supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

SANCTIONS

En l'absence de négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes	Pas d'accès aux marchés publics jusqu'à 3 ans
A défaut de plan d'action après échec de la négociation d'un accord d'entreprise	Pénalité financière jusqu'à 1% des rémunérations et gains au sens du Code de la Sécurité Sociale (CSS).
En l'absence de négociation sur les salaires effectifs	Pénalité financière pouvant aller de 10 à 100 % du montant des exonérations sociales

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Nouveau dispositif de réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes imposant la publication annuelle d'une note sur 100 calculée sur la base de 5 indicateurs

QUI ?	QUAND ?	COMMENT ?
Entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés	<p>La date limite de première publication dépend de l'effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant le 1^{er} mars 2019 si l'effectif est d'au moins 1.000 salariés ; - avant le 1^{er} septembre 2019 si l'effectif est de 251 à 999 salariés ; - avant le 1^{er} mars 2020 si l'effectif est de 50 à 250 salariés. <p>Ces seuils s'apprécient à la date de l'obligation de publication.</p> <p>Pour les publications suivantes :</p> <p>Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, publication de la note afférente à l'année précédente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment calculer cette note ? Télécharger le tableur de calcul de l'index publié par le Ministère du Travail⁽¹⁾ et saisir les données pour obtenir automatiquement un résultat pour chaque indicateur et une note globale sur 100. Les indicateurs pris en compte sont : <ul style="list-style-type: none"> - l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points) ; - l'écart de taux d'augmentations individuelles, hors promotions pour l'entreprise d'au moins 251 salariés (35 points pour une entreprise de 50 à 250 salariés ou 20 points pour une entreprise d'au moins 251 salariés) ; - l'écart de taux de promotions pour l'entreprise d'au moins 251 salariés (15 points) ; - le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité (15 points) ; - le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points). • Comment publier les résultats ? Sur le site Internet de l'entreprise s'il existe ou par tout moyen auprès du personnel. A défaut, possible pénalité financière jusqu'à 1% des rémunérations et gains au sens du CSS. Les résultats sont parallèlement mis à la disposition du CSE, avec toutes les informations utiles à leur compréhension. Ils sont enfin télétransmis au Ministère du Travail (à titre transitoire, à la DIRECCTE dont l'entreprise dépend). • Que faire si la note est inférieure à 75 ? Des mesures de correction (rattrapage salarial notamment) devront être prises. L'entreprise a 3 ans pour atteindre au moins 75 points. A défaut, une procédure spécifique est prévue pouvant aboutir soit à l'octroi d'un délai supplémentaire d'un an si des motifs légitimes de défaillance existent (difficultés économiques par exemple), soit au prononcé d'une pénalité financière jusqu'à 1 % des rémunérations et gains au sens du CSS.

QUI PEUT VOUS AIDER ? ... C2J AVOCATS !

(1) https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/outil_calcul_index_egalite_entreprises_250_salaries_et_plus_2019_02_05.xlsx