

SCI : FAUT-IL OPTER POUR L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS ?

Les bénéfices réalisés par une SCI sont imposés au barème de l'impôt sur le Revenu (IR) et aux prélèvements sociaux entre les mains des associés personnes physiques dans la catégorie des Revenus Fonciers, même si ces bénéfices ne sont pas distribués.

Une option pour l'assujettissement à l'impôt sur les Sociétés (IS), soit à la création de la SCI, soit en cours de vie sociale, peut soulager la trésorerie de la société et de ses associés. Attention toutefois, il n'y a pas que des avantages ! Et la révocation de l'option, qui ne peut être faite que dans les 5 années qui suivent celle de l'option, peut entraîner de lourdes conséquences fiscales.

AVANTAGES DE LA SCI A L'IR

- Déficit imputable sur le revenu global dans la limite de 10.700 €. Le solde est déductible des Revenus Fonciers des 10 années suivantes.
- En cas de vente de l'immeuble ou des parts, la plus-value est réduite d'un abattement pour durée de détention au-delà de la 5ème année :
 - Pour l'IR (taux de 19 %) : 6 % par an jusqu'à la 21^{ème} année et 4 % au titre de la 22^{ème} année
 - Pour les prélèvements sociaux (taux de 17,2 %) : 1,65 % par an jusqu'à la 21^{ème} année, 4 % au titre de la 22^{ème} année et 9 % par an au-delà de la 22^{ème} année

Ces abattements conduisent à une exonération totale d'IR à l'issue de la 22^{ème} année de détention et à une exonération totale de prélèvements sociaux à l'issue de la 30^{ème} année de détention.

INCONVENIENTS DE LA SCI A L'IR

- Non déductibilité :
 - des frais d'acquisition (droits d'enregistrement, honoraires du notaire, commissions des intermédiaires)
 - de l'amortissement des constructions
 - de l'amortissement des travaux de reconstruction, d'agrandissement ou d'aménagement interne équivalant à une reconstruction
- Imposition des bénéfices au nom des associés, même en l'absence de distribution
- Taux global d'imposition très élevé : à l'IR, il faut ajouter les prélèvements sociaux. Ainsi, avec une tranche marginale d'imposition (TMI) de 41 %, le taux global est de 58,2 %. Si la TMI est de 45 %, le taux global est de 62,2 %.

AVANTAGES DE LA SCI A L'IS

- Déductibilité du résultat fiscal de la SCI :
 - des frais d'acquisition (droits d'enregistrement, honoraires du notaire, commissions des intermédiaires, ...)
 - de l'amortissement des constructions
 - de l'amortissement des travaux de reconstruction, d'agrandissement ou d'aménagement interne équivalant à une reconstruction
- Taux d'imposition de l'IS limité : 15 % jusqu'à 38.120* € de bénéfice et 25 % au-delà

- Absence d'imposition de l'associé sur les bénéfices mis en réserve et, en cas de distribution, application de la Flat Tax de 30 % sur les dividendes perçus

INCONVENIENTS DE LA SCI A L'IS

- Déficit non imputable sur le revenu global. Ils sont toutefois imputables sur les bénéfices futurs de la SCI.
 - En cas de vente de l'immeuble, la plus-value, taxée à l'IS sans abattements (15 % dans la limite de 38.120 €* et 25 % au-delà) est égale au prix de vente diminué de la valeur nette comptable (VNC : prix d'acquisition diminué des amortissements pratiqués). Ainsi, lorsque le bien est entièrement amorti, la plus-value est égale au prix de vente.
- Toutefois, en cas de cession des parts (rare en pratique car les acquéreurs préfèrent acheter l'immeuble), imposition à la Flat Tax ou, si les parts ont été souscrites avant le 31/12/2018, possibilité d'opter pour le barème et de bénéficier d'abattements pour durée de détention (50 % entre 2 et 8 ans et 65 % pour les titres détenus depuis au moins 8 ans).

*42.500 € dans le PLF en cours de discussion

En synthèse

Le principal avantage de l'option à l'IS réside dans la possibilité de réduire l'imposition des résultats grâce à la déduction des amortissements et des frais d'acquisition, et aux taux d'imposition de l'IS limités.

En revanche, le régime IS devient pénalisant lors de la revente de l'immeuble, compte tenu d'une taxation de la plus-value sur une assiette importante, et qui croît avec le temps (prix de cession - VNC) et faute d'abattements pour durée de détention.

Le principal avantage de l'IR est de bénéficier d'une imposition sur la plus-value réduite, voire exonérée, compte tenu des abattements pour durée de détention. En revanche, le régime IR s'avère pénalisant concernant l'imposition des résultats compte tenu de l'impossibilité de déduire certaines charges (amortissement, ...), surtout pour les associés imposables dans les TMI de 41 % et 45 %.

Comment choisir ?

Le choix dépend notamment des éléments suivants :

- Les objectifs patrimoniaux des associés : l'immeuble a-t-il vocation à être conservé durablement ou à être revendu à moyen ou long terme ? En cas de vente du bien, le prix perçu sera-t-il ou non réinvesti dans l'acquisition d'un autre bien ?
- Le rendement attendu et les perspectives de plus-value
- Le taux d'endettement et la durée de l'emprunt
- L'importance de l'investissement (acquisition + travaux) et la durée de l'amortissement des constructions
- La TMI des associés

Il faut également tenir compte du « facteur temps ». Attendre 30 ans en vue d'une exonération totale de la plus-value, c'est long ! Ne vaut-il pas mieux privilégier l'option IS qui permet en général de dégager de la trésorerie disponible ?

Pour en savoir plus, contactez Hervé de Roucy (roucy@c2javocats.fr)
ou Germain Gerrier (gerrier@c2javocats.fr), avocats associés

32, rue Le Peletier – 75009 PARIS
01.48.24.36.36
www.c2javocats.fr

➤ **Deux mesures pour limiter l'envol de l'Indice des Loyers Commerciaux (ILC)**

- La formule de calcul a été modifiée, à compter de l'ILC du 4^{ème} trimestre 2021, avec la suppression d'une composante volatile (Décret du 14 mars 2022).
- L'évolution de l'ILC a également été plafonnée à 3,5 % pendant un an à compter du 1^{er} avril 2022, pour la révision des loyers des PME¹ (Loi du 16 août 2022).

➤ **Augmentation forfaitaire du loyer d'un bail commercial : c'est possible !**

- Les clauses de révision basées sur un indice prévoyant une indexation uniquement à la hausse du loyer sont réputées non écrites.
- Toutefois, les parties peuvent librement décider de réviser forfaitairement à la hausse le loyer chaque année, sans référence à un indice économique (Cass. Civ. 3^{ème} 22 juin 2022).

➤ **Numérique : plus de souplesse pour le consommateur**

- A compter du 1^{er} juin 2023², les contrats qui peuvent être souscrits en ligne devront être résiliables en ligne. Le professionnel devra à cette fin insérer une fonctionnalité facilement accessible sur son site internet.
- Dès le 1^{er} janvier 2023, tout consommateur ayant souscrit un contrat de service de communication électronique (internet, téléphone) d'une durée ferme supérieure à 12 mois pourra le résilier dès le 13^{ème} mois, sans indemnité, à l'exception des contrats fournissant un équipement à bas coût (téléphone...). Dans ce cas, il pourra être tenu de payer 20 % du montant des prestations restantes (Loi du 16 août 2022).

➤ **CGV : attention aux mises à jour**

- Depuis le 1^{er} octobre 2022, toutes les CGV et les contrats de garantie commerciale destinés aux consommateurs doivent comporter de nouvelles mentions relatives notamment au numérique, dont l'obligation pour le professionnel de fournir des mises à jour nécessaires au maintien de la conformité, le bénéfice de la garantie légale de conformité et des vices cachés pour les services numériques, ... (Décret du 29 juin 2022).

¹ PME : moins de 250 salariés & CA < 50 M€ ou total bilan < 43 M€

² Attente d'un décret à intervenir au plus tard au 1^{er} juin 2023

ASSURANCES

➤ **La santé en question**

- Depuis le 1^{er} juin 2022, les emprunteurs n'ont plus à remplir de questionnaire médical si le prêt concerne un bien immobilier à usage d'habitation ou mixte, que le montant emprunté n'excède pas 200.000 € par emprunteur et que le crédit sera remboursé avant leur 60^{ème} anniversaire (Loi du 28 février 2022).

➤ **L'exclusion en clair**

- Une clause d'exclusion de garantie doit avoir été portée à la connaissance de l'assuré au moment de son adhésion à la police d'assurance ou, à défaut, antérieurement à la réalisation du sinistre.
- En l'absence de production des conditions générales signées par l'assuré ou d'un renvoi à celles-ci dans les conditions particulières, l'assureur ne justifie pas que l'assuré a eu connaissance de la clause d'exclusion de garantie et l'a acceptée (Cass. Civ. 2^{ème} 31 mars 2022 et 15 septembre 2022).

➤ **La résiliation en ligne**

- Les particuliers pourront résilier en ligne certains contrats d'assurance telles que l'assurance dommage et l'assurance de personne (Loi du 16 août 2022²).

➤ **Agent commercial et indemnisation : à qui la faute ?**

- L'agent auteur d'une faute grave peut prétendre à une indemnité de rupture si le mandant, qui a rompu le contrat, a commis antérieurement des fautes graves et provoqué la faute de l'agent (Cass. Com. 1^{er} juin 2022).
- Même s'il est à l'initiative de la rupture, l'agent peut prétendre à une indemnité de fin de contrat lorsque les retards répétés du mandant dans le versement des commissions sont la cause de cette rupture (Cass. Com. 6 avril 2022).
- Dans le cas d'une société agent commercial, le non-respect de l'agrément, prévu au contrat en cas de changement de direction ou de contrôle de la société agent, constitue une faute grave la privant d'indemnité de rupture (Cass. Com. 29 juin 2022).

ACTUALITÉ SOCIALE

- **Inaptitude : attention aux préconisations du médecin du travail**
 - Si l'employeur ne met pas en place le télétravail préconisé par le médecin du travail et qu'il licencie le salarié pour inaptitude, il doit justifier de l'impossibilité réelle d'un télétravail.
 - A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (CA Paris, 18 mai 2022).
- **Modification du règlement intérieur : un syndicat peut s'en mêler**
 - Un syndicat est recevable à demander en justice la suspension d'un règlement intérieur qui a été modifié sans consulter le CSE (Cass. Soc. 21 septembre 2022).

**L'EXPRESSION DU SALARIÉ
DANS TOUS SES ÉTATS**

- **Droit et liberté : deux notions différentes**
 - Le salarié bénéficie d'un droit d'expression ciblé sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail. Ce droit s'exerce collectivement lors de réunions organisées aux lieux et temps du travail.
 - La liberté d'expression du salarié est individuelle et a une valeur constitutionnelle. Elle peut concerner tout sujet et s'exercer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
 - Sauf abus, l'exercice par le salarié de ces droits et libertés ne peut pas motiver une sanction par l'employeur.
- **Nullité ou pas de la sanction, telle est la question**
 - Le salarié n'abuse pas de son droit d'expression lorsqu'il s'exprime sur l'organisation de son travail durant une réunion organisée par son supérieur, en présence de collègues, même s'il critique les directives de sa hiérarchie impactant sa charge de travail. Son licenciement pour faute grave est injustifié (Cass. Soc. 21 septembre 2022).
 - Un licenciement fondé en partie sur un abus de la liberté d'expression qui ne s'avère pas établi est nul, peu importe le caractère réel et sérieux des autres griefs de licenciement (Cass. Soc. 29 juin 2022).

ACTUALITÉ PÉNALE SOCIALE

- **Responsabilité pénale de la personne morale : qui peut l'engager ?**
 - Les personnes morales ne peuvent être déclarées pénalement responsables que s'il est établi qu'une infraction a été commise pour leur compte, par leurs organes ou représentants.
 - Lorsque la personne morale (société 1), pour le compte de laquelle l'infraction a été commise, est dirigée par une autre personne morale (société 2), il n'est plus besoin d'identifier précisément une personne physique pour engager sa responsabilité pénale (société 1) (Cass. Crim. 21 juin 2022).
- **Responsabilité pénale et accident du travail : pas si simple**
 - En cas de blessures involontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail (ITT) ≤ à 3 mois à la suite d'un accident du travail, celui qui n'a pas causé directement le dommage peut engager sa responsabilité pénale, s'il a violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement.
 - Ne sont pas visés les manquements à des obligations générales de prudence et de sécurité telle l'obligation de formation des salariés (Cass. Crim. 21 juin 2022).
 - ⚠ De tels manquements peuvent toutefois donner lieu à des poursuites pénales pour infraction aux règles d'hygiène et de sécurité prévues par le Code du travail passibles de 10.000 € d'amende pour les personnes physiques et du quintuple pour les personnes morales.
- **Amendes prononcées par l'administration du travail : du sur mesure**
 - Que les sanctions soient pénales ou administratives, elles doivent être motivées.
 - Pour fixer le montant de l'amende administrative (en cas notamment de manquement à la durée maximale du travail ou au salaire minimum), l'administration du travail doit tenir compte des circonstances, de la gravité du manquement, du comportement de son auteur, ainsi que ses ressources (CE 28 septembre 2022).

DÉLÉGATION DE POUVOIRS : TOUT SAVOIR ... OU PRESQUE !

➤ LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS N'EST PAS UNE DÉLÉGATION DE SIGNATURE

La délégation de pouvoirs (DP) permet au chef d'entreprise (délégant) de transférer une partie de ses pouvoirs sur un ou plusieurs subordonnés (déléataire) et par là-même de transférer les obligations et responsabilités qui en découlent, dans la limite du périmètre délégué.

La délégation de signature (DS) consiste uniquement à charger une personne de signer pour le compte de quelqu'un, sans avoir à prendre de décision.

Conditions de validité	Contenu	Portée
<p>Pas de DP générale :</p> <p>Le chef d'entreprise ne peut déléguer ni la totalité de ses pouvoirs, ni ses pouvoirs propres.</p> <p>Profil du déléataire :</p> <p>Compétence du déléataire Qualification + connaissances (formation et/ou expérience) + Moyens du déléataire Techniques + humains + financiers + Autorité du déléataire Autonomie + pouvoir de donner des ordres, de contrôler et de sanctionner</p> <p>Forme de la DP :</p> <p>Aucun écrit n'est nécessaire, mais il est fortement recommandé pour des questions de preuve. Il permet de justifier du contenu de la DP, de sa portée et de son acceptation par le déléataire.</p>	<p>Des missions précises et limitées :</p> <p>Gare aux formulations trop générales</p> <p>Gare à l'enchevêtrement des DP</p> <ul style="list-style-type: none"> - trop de délégation(s) tue la délégation ; - donner des pouvoirs identiques à plusieurs déléataires risque de rendre sans effet les DP. <p>Une sous-délégation possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - elle doit être prévue dans la DP initiale ou, à défaut, être autorisée ultérieurement par le délégant. - les conditions de validité de la sous-délégation sont les mêmes que celles de la DP. 	<p>Transfert de responsabilité sur le déléataire :</p> <p>La DP est un outil de prévention des risques pour les personnes physiques dirigeantes et pour les personnes morales.</p> <p>Une DP régulière permet le transfert de la responsabilité pénale du délégant sur le déléataire.</p> <p>La responsabilité pénale de la personne morale peut être engagée du fait du déléataire.</p> <p>En revanche, il n'y a pas de transfert de principe de la responsabilité civile.</p> <p>Gare à l'immixtion du délégant dans l'exécution de la DP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si toute DP suppose le contrôle, il faut néanmoins laisser au déléataire la marge de manœuvre pour agir. - La responsabilité pénale du délégant peut être recherchée s'il a participé à l'infraction poursuivie. - Le cumul de responsabilités est possible en cas de fautes distinctes du déléataire et du délégant. <p>⚠ La cessation des fonctions du délégant entraîne en principe la fin de la DP (idem en cas de fin de fonctions du déléataire).</p>

➤ LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS EST RECOMMANDÉE DANS LES SOCIÉTÉS AYANT PLUSIEURS SITES OU ÉTABLISSEMENTS ET DANS LES GROUPES DE SOCIÉTÉS

Lorsque le délégant ne peut pas assurer seul la surveillance de toutes les activités exercées au sein de l'entreprise, l'absence de délégation de pouvoirs peut constituer une faute susceptible d'être reprochée à l'employeur et engager sa responsabilité pénale et celle de l'entreprise (Cass. Crim. 21 juin 2022).

Emmanuelle Berkovits, avocate associée, assiste et conseille les entreprises dans la rédaction de leurs délégations de pouvoirs. N'hésitez pas à la contacter : berkovits@c2javocats.fr