



veille juridique



au sommaire ce mois

Apport en société : la juste valeur.....	1	CICE.....	3
Holding passifs : attention, TVA non déductible.....	1	H. SUPP : avantage acquis ?.....	3
Rupture conventionnelle imposable ?.....	1	Arrêt cardiaque : la faute de l'employeur.....	3
Contrat de génération : une nouvelle usine à gaz ?.....	2	Pourquoi la CFE augmente.....	3
4x4 transformé : TVA non récupérée !.....	2	Le souvenir d'un harcèlement.....	4
Promesse de vente = vente ?.....	2	SARL familiale : attention au respect du formalisme.....	4

Apport en société : la juste valeur

Pour constituer ou augmenter le capital d'une société, un associé peut apporter des fonds mais également des biens : matériel, fonds de commerce...

Il est évidemment strictement interdit de surévaluer la valeur des biens apportés puisque l'on augmenterait artificiellement le capital de la société. C'est la raison pour laquelle les apports en société sont, sauf exception, contrôlés par un commissaire aux comptes.

Attention toutefois à ne pas non plus être trop pessimiste sur la valeur des biens apportés.

Le Conseil d'État a jugé que la plus-value générée par l'apporteur pouvait être calculée sur la valeur réelle du bien apporté, peu importe qu'elle ait été ou non minimisée. La contrepartie du bien apporté (le capital) étant par ailleurs inférieure à la valeur du bien, il peut s'agir d'une donation avec toutes les conséquences fiscales d'un tel acte.

CE 22 février 2012 n° 315516

Holding passifs : attention, TVA non déductible

Un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne de 2008 (arrêt *Securenta*) a posé le principe de la récupération de la TVA dans les sociétés ayant une activité mixte : une activité économique et une activité non économique donc hors champ d'application de la TVA. Il convient, dans ce cas, de ne pas récupérer

l'intégralité de la TVA facturée par les fournisseurs.

Dans un groupe, lorsque le dirigeant et/ou son service comptable sont situés sur la société holding et facturent leurs prestations aux sociétés filles, les dépenses de la société holding ouvrent droit à la déduction de la TVA. Car la détention de titres et la perception de dividendes ne constituent pas en soi une activité économique. On n'est donc pas en présence d'une activité mixte.

L'arrêt du Conseil d'État du 27 juin 2012 vient en quelque sorte modifier ce principe : le seul fait de percevoir des dividendes constitue, selon lui, une deuxième activité située hors champ d'application de la TVA. Dès lors, la TVA afférente à l'activité de perception de dividendes doit être reversée.

Il convient donc désormais de tout mettre en œuvre pour démontrer que toutes les dépenses de la société holding se rattachent à l'activité de gestion des filiales et non à celle de perception des dividendes.

CE 27 juin 2012 n° 350526, 8e et 3e s.-s., min. c/ SA Groupe Ingénierie Europe Ginger dite Sté Ginger

Rupture conventionnelle imposable ?

L'indemnité perçue par un salarié à l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail est en principe exonérée d'impôt sur le revenu (et de charges sociales).

La loi prévoit toutefois qu'elle est imposable lorsqu'elle est supérieure à l'indemnité conventionnelle ou légale, ou dans le cas

exceptionnel où elle dépasserait 2 fois le salaire perçu par le salarié sur l'année civile précédente (hypothèse rarissime).

Il existe une hypothèse beaucoup plus courante et souvent méconnue où l'indemnité de rupture conventionnelle est imposable à l'impôt sur le revenu : c'est le cas où le salarié a déjà fait valoir ses droits à la retraite **ou serait en droit de les faire valoir**.

En effet, l'indemnité n'est exonérée que « lorsque [le salarié] n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire... ». La date à prendre en compte est la date de fin du contrat.

Face à la généralisation du cumul emploi retraite, il est prudent de vérifier ce point.

BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 nos 170 et 180, 3 octobre 2012

Contrat de génération : une nouvelle usine à gaz ?

Un accord a été signé par les partenaires sociaux pour définir les modalités de mise en place du contrat de génération.

Rappel : cette disposition phare du programme présidentiel visait à maintenir les seniors au travail tout en favorisant l'embauche des jeunes.

Le contrat de génération nécessite la conclusion d'un accord intergénérationnel dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le jeune doit avoir moins de 26 ans (sauf cas particuliers : doctorats, travailleurs handicapés). Et le senior maintenu doit avoir au moins 57 ans.

L'aide peut représenter 2.000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche du jeune et 2.000 € par an pour le senior jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Remarque : ces 4.000 € par an sont à comparer aux plus de 8.000 € dont peuvent actuellement bénéficier les entreprises en signant un contrat unique d'insertion avec certains chômeurs.

Par ailleurs, rien dans le dispositif ne semble limiter les effets d'opportunité : l'entreprise qui n'avait pas l'intention de se séparer d'un senior avant sa retraite et qui prévoyait néanmoins d'embaucher bénéficiera de l'aide sans contrepartie !

ANI du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération

4x4 transformé : TVA non récupérée !

On dit couramment que la TVA sur un véhicule à 4 places n'est pas récupérable. Cette affirmation, bien que proche de la réalité, est approximative.

Ce sont en réalité les véhicules de transport de personnes qui ne donnent pas lieu à récupération de la TVA. Ainsi, les véhicules n'étant pas équipés de sièges arrières ont normalement vocation à transporter de la marchandise et permettent, en cela, la récupération de la TVA qui a grevé leur achat.

Mais qu'en est-il d'un véhicule dont on a retiré les sièges arrières pour l'équiper comme un véhicule utilitaire ?

La Cour d'Appel Administrative de Douai vient d'adopter une position particulièrement dure à l'égard du contribuable : Considérant [...] que le véhicule acquis [...] a été conçu pour transporter des personnes, [...] que, si ce véhicule a fait l'objet [...] d'une modification par suppression de la banquette arrière et par l'installation d'un plancher plat [...], ces aménagements [...] n'ont pas eu pour effet de le rendre incompatible avec le transport de personnes, compte tenu notamment de sa finition, de son confort et de son équipement, [...] c'est à bon droit que le bénéfice de la déduction de la TVA grevant cette acquisition a été refusé[...].

Il faut préciser que le véhicule en cause était un BMW X5. Le juge a mis en avant ici le confort et le caractère réversible de la modification.

Ce jugement condamne en quelque sorte la transformation de véhicules confortables et équipés pour le transport de personnes en véhicules dits "utilitaires".

CAA Douai 27 mars 2012 n°10DA01216, 2e ch., M.

Promesse de vente = vente ?

L'article 1589 du Code Civil, bien connu des juristes, stipule que « la promesse de vente vaut vente, lorsqu'il y a consentement réciproque des deux parties, sur la chose et sur le prix ».

En clair : il n'est pas nécessaire de faire deux actes (une promesse et un acte de vente) lorsque l'on veut céder un fonds de commerce ou un immeuble, par exemple. Dès lors que toutes les conditions fixées dans la promesse sont remplies, la vente est considérée comme réalisée. La signature de l'acte de vente définitif (la réitération) ne serait donc qu'une

formalité sans importance, l'occasion pour l'acheteur de remettre le prix au vendeur.

La Cour de Cassation vient d'apporter une précision importante : la promesse ne vaut pas vente si la réitération est elle-même une condition de la vente.

En clair : si le vendeur et l'acheteur indiquent dans la promesse qu'un acte définitif devra être signé, la vente n'est pas faite tant que cette signature n'a pas été réalisée.

Cass. Ch. com., 25 sept. 2012 (pourvoi N°11-24.524)

CICE

Le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi est la mesure phare du Pacte National pour la Croissance, la Compétitivité et l'Emploi.

Le principe : un crédit d'impôt sur les salaires financé par une hausse de TVA.

Crédit d'impôt : il serait calculé sur les salaires bruts versés par l'entreprise aux salariés qui perçoivent moins de 2,5 fois le SMIC (environ 3.500 € brut). Il serait imputé soit sur l'impôt sur les sociétés (SARL, EURL à l'IS, SAS, SASU...) soit sur l'impôt sur le revenu (entreprises individuelles). Il s'agit bien d'un crédit (et non d'une réduction). Il sera donc remboursé aux entreprises (ou chefs d'entreprise) qui ne paient pas d'impôt.

Ce crédit d'impôt devrait s'appliquer aux bénéfices de l'année 2013. Il ne serait donc perçu (ou imputé) qu'en 2014.

TVA : pour financer cette aide, le taux de TVA de 19,6% passerait à 20% et le taux de 7% passerait à 10%. Le taux de 5,5% serait ramené à 5%.

Ces aménagements de taux seraient applicables au 1er janvier 2014.

H. SUPP : avantage acquis ?

La Société d'Autoroutes du Sud demande régulièrement à ses salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Peu à peu elle réduit le nombre d'heures supplémentaires de l'un de ses salariés.

Ce dernier fait valoir qu'il doit être traité comme l'ensemble du personnel.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis : les heures supplémentaires ne constituent pas un avantage acquis. Si rien dans son contrat ne garantit au salarié un certain nombre d'heures, l'employeur n'est pas tenu de répartir sa demande d'heures

supplémentaires entre les différents salariés. La décision de faire faire des heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Cass. soc. 10 octobre 2012 n°11-10.455, Sté Autoroutes du Sud de la France c/ Reynaud

Arrêt cardiaque : la faute de l'employeur

La société Sédih met en place une politique de réduction de coûts avec des « objectifs inatteignables » conduisant à des surcharges de travail (selon des attestations de salariés).

Un salarié est victime d'un infarctus du myocarde. Il ne s'était jamais plaint et la médecine du travail l'avait toujours déclaré apte à exercer son activité professionnelle. Malgré cela, l'accident cardiaque est reconnu comme ayant une origine professionnelle.

La Cour de Cassation en déduit donc tout naturellement la faute inexcusable de l'employeur.

Vérifiez que votre contrat d'assurance intègre bien la faute inexcusable de l'employeur !

Cass. 2e civ. 08/11/12 n°11-23.855, Sté Sédih c/ Guiffre

Pourquoi la CFE augmente

La Cotisation Foncière des Entreprises est calculée sur la valeur locative des locaux utilisés par l'entreprise. C'est une sorte de taxe d'habitation pour les entreprises. En pratique, elle existe depuis très longtemps puisque c'était une composante de la taxe professionnelle aujourd'hui "disparue".

Pour la calculer, on applique un taux décidé par chaque commune (ou communauté de communes) à une base : la valeur locative. Cette valeur locative est évaluée à la discrétion de l'administration fiscale. C'est la même que celle retenue pour la valeur foncière : elle est le résultat d'un calcul archaïque aussi inégalitaire qu'incompréhensible.

Pour les entreprises qui occupent des locaux de petite taille, les communes sont autorisées à utiliser une valeur locative minimum : elle peut ainsi aller de 206 € à 6.000 € (très petites entreprises excédant toutefois 100.000 € de chiffre d'affaires).

A titre d'exemple, la commune de BOURG EN BRESSE a fixé une valeur locative minimum de 4.000 € conduisant à une CFE minimum d'un peu plus de 1.000 €. Concrètement, un commerce du centre ville d'une surface de 25 m², ou une entreprise n'ayant qu'une adresse postale, voit sa taxe passer d'un peu

moins de 400 € en 2011 à 1.088 € en 2012.

Les auto-entrepreneurs, contrairement aux autres entreprises individuelles, ne paient pas la Cotisation Foncière des Entreprises. Sans fondement, cette différence de traitement entre contribuables vient d'être reconduite pour 2012.

Le souvenir d'un harcèlement...

Une employée d'un supermarché s'estime victime d'un harcèlement moral de la part de son chef de rayon. Ce dernier quitte l'entreprise. L'employée ne fait aucune démarche particulière vis à vis de son employeur.

Deux mois plus tard, l'employée adresse un courrier à son employeur. Elle estime qu'elle ne peut plus tenir son poste et prend acte de la rupture de son contrat de travail en retenant la faute de l'employeur. Celui-ci est condamné à lui verser son indemnité de licenciement ainsi que des dommages et intérêts. La Cour de Cassation donne raison à la salariée : « la salariée avait été victime d'agissements de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, peu important que celui-ci ait quitté l'entreprise au moment de la prise d'acte de la rupture. »

Cass. soc. 26 septembre 2012 n°11-21.003, Wahler c / Sté Aldis

SARL familiale : attention au respect du formalisme

Un gérant de SARL et son épouse, seuls associés de la société, vendent leur parts.

La société devait des rémunérations au gérant. Le

successeur refuse de les verser au motif qu'elles n'ont pas été régulièrement décidées en assemblée générale. Le précédent gérant se défend en argumentant qu'il était sans intérêt de vérifier si les deux associés étaient d'accord ou non puisqu'ils étaient mariés et que l'épouse ne contestait pas cette rémunération.

La Cour de Cassation lui donne tort. Seule une décision collective et formalisée des associés (ou les statuts) peuvent valablement décider de la rémunération du gérant.

Cass. com. 25 septembre 2012 n°11-22.754 Raffoux c / Garreau



Cabinet Gavard

Emmanuel DALOZ
Expert-Comptable

Olivier AGOGUE
Expert-Comptable

Comptabilité, fiscalité

Emilie BONNAVENT
Marion GRASSET
Jean-Luc FROQUET
Emmanuel GONCET
Maryline PIERRAT
Laurence SANCHEZ
Serge VENDRAMINI

Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

Droit du travail

Aurélié GILLARD

Relation commerciale

Karine FAVRE



www.cabinetadb.fr

REPERES

