**REUNION D’INFORMATION CLIENTS**

**Actualisation des connaissances**

**Mai 2021**

**SUPPORT D’ANIMATION**

WebLex– 16 juin 2021

Ce support couvre l’actualité juridique des entreprises et de leurs dirigeants pour la période du 1er mai 2021 au 31 mai 2021.

Sommaire des thèmes abordés

[ACTUALITES FISCALES 4](#_Toc74648253)

[Ce qu’il faut savoir en matière d’impôt sur les bénéfices 5](#_Toc74648254)

[Réduction d’impôt pour investissement dans une société de presse 5](#_Toc74648255)

[Amortissements et problème informatique 6](#_Toc74648256)

[Crédit d’impôt recherche et intérêts moratoires 7](#_Toc74648257)

[ACTUALITES SOCIALES 9](#_Toc74648258)

[Ce qu’il faut savoir en matière d’embauche 10](#_Toc74648259)

[CDD successifs et rémunération 10](#_Toc74648260)

[Ce qu’il faut savoir en matière de relations de travail 11](#_Toc74648261)

[Mise à disposition d’un véhicule 11](#_Toc74648262)

[Allongement du congé paternité 11](#_Toc74648263)

[Télétravail et NTIC : remboursement des frais professionnels 12](#_Toc74648264)

[Ce qu’il faut savoir en matière de santé et sécurité au travail 15](#_Toc74648265)

[Registre des accidents bénins 15](#_Toc74648266)

[Ce qu’il faut savoir en matière de relations avec l’administration sociale 17](#_Toc74648267)

[Contrôle URSSAF et signature des inspecteurs 17](#_Toc74648268)

[Révocabilité de l’option pour la réduction Fillon 17](#_Toc74648269)

[Ce qu’il faut savoir en matière de rupture de contrat 19](#_Toc74648270)

[Contestation d’un licenciement économique et CSP 19](#_Toc74648271)

[Licenciement économique et dispositifs de reclassement 19](#_Toc74648272)

[ACTUALITES JURIDIQUES 21](#_Toc74648273)

[Ce qu’il faut savoir en matière de gestion juridique de l’entreprise 22](#_Toc74648274)

[Rançongiciels et préconisations de la CNIL 22](#_Toc74648275)

[RGPD et analyse d’impact 23](#_Toc74648276)

[Pratiques anticoncurrentielles et procédure de clémence 24](#_Toc74648277)

[Concurrence déloyale et démarchage fautif 25](#_Toc74648278)

[Simplification de la vie des entreprises 25](#_Toc74648279)

[Ce qu’il faut savoir en matière de droit des sociétés 28](#_Toc74648280)

[Président de SAS et expiration du mandat 28](#_Toc74648281)

[Vente de parts sociales et détermination du prix 28](#_Toc74648282)

[Liquidation judiciaire et interdiction de gérer 29](#_Toc74648283)

[LE COIN DU DIRIGEANT 30](#_Toc74648284)

[Ce qu’il faut savoir en matière d’impôt sur le revenu 31](#_Toc74648285)

[Crédit d’impôt sur les 1ers abonnements à un journal 31](#_Toc74648286)

[Réduction d’impôt « Madelin » 32](#_Toc74648287)

[Ce qu’il faut savoir en matière de relations dirigeant / entreprise 34](#_Toc74648288)

[Action en comblement de passif et notion de « dirigeant » 34](#_Toc74648289)

[Action en comblement de passif et dirigeant de fait 34](#_Toc74648290)

[Travailleurs indépendants et congé paternité 35](#_Toc74648291)

[Procès-verbal d’assemblée générale et secret des votes 36](#_Toc74648292)

# ACTUALITES FISCALES

## Ce qu’il faut savoir en matière d’impôt sur les bénéfices

### Réduction d’impôt pour investissement dans une société de presse

**Slide 4**

Source : Décret n° 2021-499 du 23 avril 2021 aménageant les obligations déclaratives relatives à la réduction d'impôt prévue à l'article 220 undecies du code général des impôts

#### ce qu’il faut savoir…

Les entreprises soumises à l’impôt sur les sociétés (IS) qui investissent dans certaines sociétés de presse avant le 31 décembre 2024 peuvent bénéficier, toutes conditions par ailleurs remplies, d’une réduction d’impôt égale à 25 % du montant des sommes versées : il s’agit de la réduction d’impôt pour souscription au capital de sociétés de presse.

* ***Un état individuel***

Depuis le 26 avril 2021, la société de presse bénéficiaire de la souscription doit délivrer à l’investisseur un état individuel qui mentionne :

* l’objet pour lequel il est établi ;
* la raison sociale, l’objet social, le siège social et le régime fiscal de la société ;
* l’identité et l’adresse de l’entreprise souscriptrice ;
* le nombre des titres souscrits, le montant et la date de leur souscription ;
* la date et le montant des versements effectués.

Elle doit également attester dans le même document qu’elle-même remplit toutes les conditions requises dans le cadre de cette réduction d’impôt.

* ***Une déclaration***

L’entreprise doit déclarer la réduction d’impôt dont elle peut bénéficier selon le format établi par l’administration, dans les mêmes délais que sa déclaration annuelle de résultats.

Dans le cadre d’un groupe de sociétés, c’est à la société mère du groupe de déclarer les réductions d’impôt pour le compte des sociétés du groupe, y compris celles la concernant, lors du dépôt de la déclaration relative au résultat d’ensemble du groupe.

#### POUR ALLER PLUS LOIN

La réduction d’impôt pour souscription au capital de sociétés de presse est ouverte aux entreprises soumises à l’impôt sur les sociétés (IS) qui souscrivent en numéraire au capital de certaines sociétés de presse.

Quelles sociétés de presse. Ouvrent droit à l’avantage fiscal les versements réalisés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024 au profit de sociétés de presse qui éditent :

* une ou plusieurs publication(s) de presse d’information politique et générale ;
* un ou plusieurs service(s) de presse en ligne d’information politique et générale reconnu(s) ;
* une ou plusieurs publication(s) de presse ou services de presse en ligne consacrés pour une large part à l’information politique et générale.

La réduction d’impôt est égale à 25 % du montant des sommes versées.

Cette réduction d’impôt est soumise au plafonnement applicable en matière de réglementation européenne sur les aides de minimis qui prévoit que le total des avantages fiscaux dont peut bénéficier une entreprise est limité à 200 000 € sur une période glissante de 3 ans.

L’entreprise qui investit doit conserver pendant 5 ans les titres ayant ouvert droit au bénéfice de l’avantage fiscal remis en contrepartie de sa souscription.

De plus, il ne doit exister aucun lien de dépendance entre l’entreprise souscriptrice et la société de presse bénéficiaire de l’investissement.

La réduction d’impôt est réservée aux entreprises qui ne sont pas elles-mêmes bénéficiaires de souscriptions ayant ouvert droit, pour les investisseurs concernés, à ce même avantage fiscal.

L’entreprise doit déclarer la réduction d’impôt dont elle peut bénéficier selon le format établi par l’administration, dans les mêmes délais que sa déclaration annuelle de résultats.

Dans le cadre d’un groupe de sociétés, c’est à la société mère du groupe de déclarer les réductions d’impôt pour le compte des sociétés du groupe, y compris celles la concernant, lors du dépôt de la déclaration relative au résultat d’ensemble du groupe.

La réduction d’impôt s’impute sur l’IS dû par l’entreprise au titre de l’exercice au cours duquel la ou les souscription(s) a/ont été effectuée(s).

Si le montant de la réduction d’impôt excède le montant de l’IS effectivement dû, le solde non imputé n’est ni restituable, ni reportable.

### Amortissements et problème informatique

**Slides 5 et 6**

Source : Arrêt de la Cour administrative d’appel de Nantes du 15 avril 2021, n°19NT04977

#### ce qu’il faut savoir…

Une société investit dans des équipements et, pour déduire cet investissement, constate normalement des amortissements qu’elle porte en déduction dans sa déclaration de résultat qu’elle envoie à l’administration. Sauf que son logiciel comptable a dysfonctionné : les amortissements n’ont pas été comptabilisés…

Qu’à cela ne tienne, réagit-elle : elle rectifie le problème, corrige l’erreur et dépose une déclaration de résultat rectificative. Déclaration rectificative que l’administration refuse de prendre en compte : pour elle, seuls les amortissements réellement effectués par la société, c’est-à-dire ceux régulièrement comptabilisés avant l’expiration du délai de déclaration des résultats, sont déductibles. Ce qui n’est pas le cas ici, selon l’administration…

… et selon le juge pour qui le dysfonctionnement du logiciel ne change rien à cette règle : les amortissements non comptabilisés du fait d’une erreur informatique ne sont pas « rattrapables »… et ne peuvent donc pas être déduits !

### Crédit d’impôt recherche et intérêts moratoires

**Slides 7 et 8**

Source : Arrêt du Conseil d’Etat du 11 mai 2021, n°442936

#### ce qu’il faut savoir…

Après avoir réclamé à l’administration fiscale, à 3 reprises, le paiement d’une créance de crédit d’impôt recherche, une entreprise obtient finalement gain de cause… près de 4 ans plus tard ! Bien trop tard, conteste l’entreprise qui réclame des intérêts moratoires pour le temps perdu…

Selon elle, le délai de réponse de l’administration est inacceptable et justifie ces intérêts moratoires… que l’administration refuse de payer puisqu’elle a bien donné suite à la réclamation : tout juste consent-elle à indemniser l’entreprise pour compenser le retard du remboursement. Sauf que l’administration a gardé le silence pendant plus de 6 mois après la 1ère réclamation, maintient l’entreprise, ce qui pouvait légitimement lui laisser croire que sa demande était rejetée…

A raison, confirme le juge : parce qu’elle a finalement, plusieurs années après ce rejet, changé d’avis et remboursé les sommes réclamées, il condamne l’administration à verser des intérêts moratoires pour les 4 années d’attente !

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Par principe, ce crédit d’impôt s’impute sur le montant de l’impôt dû par l’entreprise ; l’excédent éventuellement non imputé constitue une créance fiscale qui pourra servir au paiement de l’impôt dû au titre des 3 années suivantes (le reliquat non utilisé est alors remboursé). Mais vous pouvez obtenir le remboursement immédiat de cette créance, sans attendre le délai de 3 ans, si votre société, qui répond à la définition des PME, remplit les critères suivants : employer moins de 250 salariés, réaliser un chiffre d’affaires inférieur à 50 M€ (ou avoir un total de bilan inférieur à 43 M€).

Cette demande de remboursement immédiat constitue une réclamation fiscale (elle ne peut pas faire l’objet d’une acceptation tacite de la part de l’administration à défaut de réponse dans les 3 mois). Ce qui entraîne 2 conséquences à connaître :

* d’une part, elle peut demander des informations complémentaires pour instruire la demande de remboursement, ce qui implique, en substance, que le remboursement n’est pas automatique ;
* d’autre part, si l’administration ne répond pas à votre demande dans les 6 mois, cette dernière est considérée comme rejetée ce qui vous autorise à saisir le juge de l’impôt (faites en sorte d’envoyer votre demande de remboursement en recommandé avec AR pour lui donner une date certaine et non contestable).

Comme indiqué plus haut, l’administration est tenue d’assurer l’instruction des demandes de remboursement de CIR dans les 6 mois de la demande. Notez que toute décision de remboursement prise au-delà de ce délai donne lieu au versement d’intérêts légaux au profit de l’entreprise.

Sachez que l’administration a mis en place un processus de sécurisation de la restitution des créances de CIR, non imputées sur l’impôt sur les bénéfices : dans ce cadre, elle envoie souvent des demandes de renseignements avant de procéder au remboursement du crédit d’impôt non imputé.

Pour l’obtention du crédit d’impôt, vous devez compléter une déclaration spéciale n°2069-A, à joindre à votre relevé de solde d’IS pour les sociétés soumises à cet impôt. Les entreprises relevant de l’IR doivent joindre cette déclaration spéciale à leur déclaration de résultat.

Depuis le 1er janvier 2020, la déclaration de crédit d’impôt recherche n°2069-A et, le cas échéant, les déclarations annexes n°2069-A-1-SD et n° 2069-A-2-SD, doit/doivent être adressée(s) à l’administration par voie de télétransmission.

Le non-respect de l’obligation de souscrire par voie électronique une déclaration et ses annexes est sanctionné par l’application d’une majoration de 0,2 % calculée sur le montant des droits dus.

# ACTUALITES SOCIALES

## Ce qu’il faut savoir en matière d’embauche

### CDD successifs et rémunération

**Slides 10 et 11**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 5 mai 2021, n° 19-16884

#### ce qu’il faut savoir…

Un salarié est embauché dans le cadre de plusieurs CDD successifs, mais considérant qu’il l’a été pour pourvoir un emploi durable dans l’entreprise, ses CDD sont requalifiés en CDI à temps complet. Il réclame alors des rappels de salaires, incluant les périodes inter-contrats non travaillées…

… et pour lesquelles l’employeur refuse de verser un salaire : pour lui, ces périodes dites « interstitielles » ne sont rémunérées que si le salarié est contraint de rester à sa disposition ou si, pendant ces périodes, toute autre activité professionnelle lui est interdite afin de pouvoir répondre immédiatement à toutes ses sollicitations. Ce qui est bien le cas, estime le salarié qui rappelle que ces périodes inter-contrats étaient de courte durée et qu'il était prévenu tardivement de ses horaires, ce qui l’empêchait de chercher un autre employeur…

Ce que constate aussi le juge, pour qui le salarié se tenait, en réalité, à la disposition de l’entreprise pendant ces périodes entre deux contrats…

## Ce qu’il faut savoir en matière de relations de travail

### Mise à disposition d’un véhicule

**Slides 12 et 13**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 2 décembre 2020, n° 19-18445

#### ce qu’il faut savoir…

Un employeur prend la décision de licencier pour faute grave un salarié, lui reprochant un acte d’insubordination. Plus précisément, alors que l’employeur a pris la décision de lui en retirer l’usage, le salarié a refusé de restituer un véhicule de service…

… de fonction plutôt, conteste le salarié. Et parce qu’il s’agit d’un véhicule de « fonction », l’en priver suppose son accord puisqu’il s’agit alors d’une modification de son contrat de travail. Contrat de travail qui ne fait mention que de la « réalisation de prestations à l’aide de véhicules fournis par la société », laquelle met donc à la disposition du salarié, non pas un véhicule de « fonction », mais bien un véhicule de « service ». D’autant, souligne l’employeur, que ce véhicule ne lui était pas nécessaire pour travailler…

… mais pour lequel le salarié bénéficiait d’un avantage en nature, constate le juge : le véhicule ne pouvait être restitué sans l’accord du salarié… qui a donc été licencié sans cause réelle et sérieuse !

### Allongement du congé paternité

**Slide 14**

Source : Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

#### ce qu’il faut savoir…

A titre préliminaire, rappelons qu’actuellement, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacs ou son concubin, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La durée de ce congé s’ajoute, le cas échéant, au congé naissance de 3 jours (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) accordé par l’employeur.

Pour les naissances intervenant à compter du 1er juillet 2021, ou celles qui, intervenant plus tôt, étaient prévues à compter de cette date, ce congé passera à 25 jours calendaires, ou à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Une partie de ce congé de paternité sera désormais obligatoire. Il sera composé :

* d’une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance 3 jours ; pendant ces 7 jours, il est interdit d’employer le salarié (et ce, même s’il n’a pas respecté son délai de prévenance quant à la date de l’accouchement et à la durée du congé) ;
* d’une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

A compter du 1er juillet 2021 toujours, le congé de paternité devra être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l’enfant (contre 4 actuellement).

Concernant le délai de prévenance, le salarié devra informer son employeur de la date prévisionnelle de l’accouchement au moins un mois avant cette date.

La période de congé de 21 jours (28 en cas de naissances multiples) pourra être fractionnée en 2 périodes d’une durée minimale de 5 jours chacune. Dans cette situation, le salarié devra alors informer son employeur des dates de prises et des durées de la (ou des) période(s) de congés, au moins un mois avant le début de chacune de ces périodes.

Enfin, en cas de naissance de l’enfant avant la date prévisionnelle de l’accouchement et si le salarié souhaite débuter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il devra en informer sans délai son employeur.

* ***Report du congé de paternité***

Le report du congé paternité est toujours possible et pourra intervenir au-delà des 6 mois suivant la naissance de l’enfant, dans les cas suivants :

* hospitalisation de l’enfant ; le congé sera alors pris dans les 6 mois suivant la fin de l’hospitalisation ;
* décès de la mère ; le congé sera alors pris dans les 6 mois suivant la fin du congé dont bénéficie le père suite au décès de la mère.

Pour rappel dans cette dernière hypothèse, le père bénéficie d’un droit à indemnisation pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin du congé maternité de la mère.

Dans l’hypothèse où la naissance de l’enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l’interdiction d’emploi débute à l’issue de cette période de congés.

* ***Prolongation du congé de paternité***

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé obligatoire de 4 jours est prolongée, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

* ***Indemnisation du congé de paternité***

Le salarié pourra bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pendant l’ensemble de la période de congé paternité, et ce, même si ce congé est fractionné.

### Télétravail et NTIC : remboursement des frais professionnels

**Slide 15**

Source : Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS), Frais professionnels, §§ 1750 à 1810, §§1860 à 1880

#### ce qu’il faut savoir…

* ***Frais professionnels engagés par le salarié en situation de télétravail***

Pour rappel, les frais engagés par le salarié en situation de télétravail sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l’emploi, sous réserve que les remboursements effectués par l’employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Ainsi, 3 catégories de frais peuvent être identifiées et exonérées de cotisations sociales :

* les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d’un local privé pour un usage professionnel ;
* les frais liés à l’adaptation d’un local spécifique ;
* les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses.

D’autres frais professionnels peuvent être admis, à charge pour l’employeur de démontrer qu’il s’agit de frais professionnels liés au télétravail.

En principe, le remboursement des frais engagés par les salariés au titre du télétravail peut être exonéré de cotisations sociales s’il est effectué sur la base de leur valeur réelle.

Depuis décembre 2019, l’administration sociale admettait également la possibilité pour les employeurs de rembourser les frais professionnels liés au télétravail via le versement à leurs salariés d’une allocation forfaitaire.

Cette possibilité est officialisée depuis le 1er avril 2021 et la publication du Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss).

Ainsi, cette allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de :

* 10 € par mois, pour un salarié effectuant 1 jour de télétravail par semaine ;
* 20 € par mois, pour un salarié effectuant 2 jours de télétravail par semaine ;
* 30 € par mois, pour un salarié effectuant 3 jours de télétravail par semaine ;
* etc.

Désormais, les employeurs ont également la possibilité de fixer un dispositif d’allocation forfaire par jour, qui sera exonérée de cotisations sociales dès lors que son montant n’excède pas 2,50 € par jour, dans la limite de 55€ par mois.

En cas de remboursement dépassant ces limites, l’exonération ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l’occasion des contrôles.

A l’inverse, l’administration sociale tolérait l’application de l’exonération de cotisations sociales au montant d’une allocation forfaitaire fixée par accord collectif (de branche, professionnel ou de groupe), dès lors que cette allocation était attribuée en fonction du nombre de jours effectivement travaillés. Cette tolérance n’est plus admise depuis le 1er avril 2021.

* ***Frais professionnels au titre de l’utilisation d’outils issus des nouvelles technologies de l’information et de la communication (NTIC)***

Les frais engagés par les salariés à la suite de l’utilisation de leurs téléphones portables personnels, ordinateurs personnels, connexion web etc., doivent être remboursés par l’entreprise.

Pour évaluer les dépenses remboursables en exonération de charges sociales, il faut prendre en compte :

* pour le matériel amortissable (ordinateur par exemple), l’annuité d’amortissement ;
* pour le petit matériel non amortissable, la valeur d’achat ;
* pour les consommables (papier, encre, etc.) et la connexion internet, les justificatifs remis par le salarié.

Il appartient alors à l’employeur de justifier des frais réellement exposés par leurs salariés.

Toutefois, depuis le 1er avril 2021, l’administration sociale admet que lorsqu’un employeur ne peut pas justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par ses salariés et que les frais engagés sont justifiés par une raison professionnelle, ceux-ci peuvent être remboursés sur la base d’une allocation forfaitaire qui ne peut excéder 50 € par mois.

* ***En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure***

L’administration sociale précise qu’en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, les frais professionnels des salariés engagés à des fins professionnelles pour l’utilisation d’outils issus des NTIC en leur possession, en l’absence d’outils fournis par leur employeur, sont considérés comme des charges de caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l’emploi.

Dans cette situation, ces frais doivent donc être remboursés par l’employeur, de la même manière que sont remboursés les frais professionnels liés au télétravail.

Cependant, ce remboursement lié aux frais de télétravail n’est pas cumulable avec le remboursement des frais liés à l’utilisation des outils NTIC personnels.

## Ce qu’il faut savoir en matière de santé et sécurité au travail

### Registre des accidents bénins

**Slide 16**

Source : Décret n° 2021-526 du 29 avril 2021 relatif aux modalités de déclaration des accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux

#### ce qu’il faut savoir…

A titre préliminaire, rappelons qu’auparavant, en matière d’accident du travail, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et les caisses de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) pouvaient autoriser un employeur à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet.

Pour rappel, l’employeur doit inscrire sur ce registre, dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris), les accidents du travail de son personnel n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale.

L’employeur doit obligatoirement y indiquer :

* le nom de la victime ;
* la date, le lieu et les circonstances de l'accident ;
* la nature et le siège des lésions assortis du visa du donneur de soins ;
* les autres éléments devant figurer sur la déclaration d'accident du travail.

La victime de l’accident doit signer le registre en face des indications portées par l'employeur. Le médecin du travail peut consulter le registre.

L’autorisation de tenir un registre d’accidents bénins pouvait être accordée par la CARSAT ou la MSA, sur demande de l’employeur, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

* présence permanente d'un médecin, ou d'un pharmacien, ou d'un infirmier diplômé d'Etat, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail ;
* existence d'un poste de secours d'urgence dans l’entreprise ;
* existence d’un CSE, le cas échéant (entreprises d’au moins 11 salariés).

Dorénavant, l’employeur peut s’affranchir de cette autorisation préalable de la CARSAT ou de la MSA et peut, de son propre chef, remplacer la déclaration d’accident par une inscription sur le registre des accidents bénins.

* **Tenue du registre des accidents bénins**

Ce registre est la propriété de l’employeur. Il doit le conserver, sur le support de son choix, pendant une durée de 5 ans à compter de la fin de l’année considérée.

Il doit être tenu de façon à présenter, sans difficulté d’utilisation et de compréhension, et sans risques d’altérations, l’ensemble des mentions obligatoires.

L’employeur doit néanmoins informer la CARSAT ou la MSA de la tenue de ce registre, sans délai et par tout moyen considérant date certaine. Il doit également informer le CSE de la mise en place du registre dans l’entreprise, le CSE pouvant en avoir communication dans le cadre de ses attributions.

* **Mise à disposition du registre**

Ce registre doit être tenu à disposition de la CARSAT et de la MSA, ainsi que des ingénieurs conseils et contrôleurs de sécurité dûment habilités auprès de ces caisses.

Lorsqu'un agent de contrôle d’une des caisses, un ingénieur conseil, un contrôleur de sécurité, ou un inspecteur du travail constate l'un des manquements suivants, il en informe l'employeur et les autres agents :

* non-respect de la tenue du registre ;
* tenue incorrecte du registre ;
* refus de présentation du registre :
  + aux agents de contrôle de la Caisse primaire d’assurance maladie (CPAM), de la CARSAT ou de la MSA ;
  + aux agents de l'inspection du travail ;
  + à la victime d'un accident consigné au registre ;
  + au CSE.

Tant que ces manquements n’ont pas cessé, l’employeur doit déclarer tout accident à la CPAM dans les conditions habituelles.

## Ce qu’il faut savoir en matière de relations avec l’administration sociale

### Contrôle URSSAF et signature des inspecteurs

**Slides 17 et 18**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, 2ème chambre civile, du 18 février 2021, n° 20-12328

#### ce qu’il faut savoir…

Une entreprise fait l’objet d’un contrôle Urssaf mené par plusieurs vérificateurs, contrôle qui donnera lieu à un redressement. L’employeur reçoit donc une lettre d’observations à laquelle il répond, réponse à laquelle un des inspecteurs va répondre…

Ce qui pose problème, conteste l’employeur qui y voit là un motif d’annulation du contrôle : pour lui, lorsque plusieurs inspecteurs participent aux opérations de contrôle, ils doivent tous signer la lettre d'observations, ainsi que le courrier qui lui est adressé en réponse à ses propres observations. Or, ici, le courrier de l'Urssaf en réponse aux observations de la société ne comporte pas la signature de tous les inspecteurs ayant participé au contrôle et à la rédaction de la lettre d'observations : il ne peut donc pas s'assurer que chacun d'eux a pris en compte ses observations…

Sauf que rien n’impose que la réponse aux observations soit signée par l'ensemble des inspecteurs dans ce cas, estime le juge… qui valide le contrôle !

### Révocabilité de l’option pour la réduction Fillon

**Slide 19**

Source : Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), Allègements généraux, §§ 180 à 290

#### ce qu’il faut savoir…

A titre préliminaire, rappelons que les employeurs peuvent bénéficier, sous réserve du respect de certaines conditions, d’une réduction générale des cotisations patronales, aussi appelée « réduction Fillon », pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 1,6 Smic.

Ce dispositif s’applique sur les cotisations et contributions patronales :

* d’assurances maladie, invalidité-décès, vieillesse ;
* d’allocations familiales ;
* d’accidents du travail ;
* de Fnal (fonds national d’aide au logement) ;
* de solidarité autonomie (CSA) ;
* de retraite complémentaire légalement obligatoire (Agirc-Arrco) ;
* d’assurance chômage (taux à 4,05 %).

Il existe également une réduction générale dite « renforcée », au titre de la contribution patronale d’assurance chômage, sur les rémunérations dues au titre des salariés employés :

* par les associations intermédiaires, les ateliers et les chantiers d’insertion ;
* dans le cadre de contrats d’apprentissage et de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d’emploi de plus de 45 ans ou par les groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification ;
* par les employeurs localisés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, n’ayant pas opté pour le bénéfice de l’exonération spécifiquement applicable dans ces territoires.

En principe, la réduction Fillon ne peut pas être cumulée :

* avec une autre exonération (totale ou partielle) de cotisations patronales ;
* avec l’application de taux spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations.

Par exception toutefois, elle peut se cumuler avec :

* la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires, applicable aux employeurs de moins de 20 salariés ;
* l’exonération prévue au titre de l’aide à domicile pour les employés des structures concernées sous certaines conditions : au titre d’un même mois, le cumul est possible pour un même salarié lorsque celui-ci intervient alternativement auprès d’un public fragile et auprès d’un autre public ;
* le taux réduit de cotisations d’allocations familiales (pour les rémunérations inférieures ou égales à 3,5 Smic) ;
* le taux réduit de cotisation maladie (pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 Smic) ;
* les taux réduits de cotisations aux assurances vieillesse appliqués aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux VRP à cartes multiples et aux membres des professions médicales ;
* la déduction spécifique pour frais professionnels, applicable pour certaines professions.

Le 1er avril 2021, l’administration sociale a précisé dans sa documentation que l’option pour l’application de la réduction Fillon était désormais révocable, ce qui n’était pas le cas auparavant.

Un employeur peut donc décider de changer de régime d’exonération en cours d’année pour un même contrat de travail.

Dans ce cas, chacune des périodes d’emploi correspondantes donnera alors lieu à l’application d’un régime d’exonération distinct, comme s’il s’agissait de contrats différents.

## Ce qu’il faut savoir en matière de rupture de contrat

### Contestation d’un licenciement économique et CSP

**Slides 20 et 21**

Source : Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 12 mai 2021, n° 19-24245

#### ce qu’il faut savoir…

Parce que son entreprise connaît des difficultés, un salarié est licencié pour motif économique. Dans ce cadre, il lui a été remis, le 6 mars, une proposition de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) auquel il a adhéré le 24 mars…

Le 25 mars de l’année suivante, il conteste ce licenciement… « Trop tard », rétorque l’employeur qui lui rappelle qu’il avait 1 an à compter de son adhésion au CSP pour contester la rupture de son contrat de travail, soit jusqu’au 24 mars. 1 jour trop tard donc… « Non », conteste le salarié : il avait selon lui jusqu’au 28 mars, soit 1 an à compter du lendemain de la date de rupture du contrat de travail, fixée au lendemain de l'expiration du délai de 21 jours dont il disposait pour décider ou non d’adhérer au CSP…

« Jusqu’au 24 mars », tranche le juge en faveur de l’employeur puisque que lorsqu'un salarié adhère au CSP, le délai de 12 mois pour contester le licenciement court à compter de l'adhésion au CSP, qui emporte rupture du contrat de travail.

### Licenciement économique et dispositifs de reclassement

**Slide 22**

Source : Décret n° 2021-626 du 19 mai 2021 relatif au congé de reclassement

#### ce qu’il faut savoir…

* ***Durée du congé de reclassement et rémunération du salarié en congé de reclassement***

Pour rappel, le congé de reclassement est un dispositif proposé par les employeurs des entreprises de plus de 1 000 salariés, lorsqu’ils envisagent un licenciement pour motif économique.

L’objectif de ce dispositif est principalement de permettre aux salariés de bénéficier d’actions de formation et de prestations d’une cellule d’accompagnement des démarches de recherche d’emploi afin de favoriser leur reclassement professionnel.

Jusqu’à présent, la durée de ce congé, fixée par l’employeur, variait de 4 à 12 mois.

Dorénavant, depuis le 22 mai 2021, la durée de ce congé de reclassement pourra être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

Pendant la période du congé de reclassement qui excède la durée du préavis, le salarié doit bénéficier d’une rémunération mensuelle à la charge de l’employeur.

Le montant de cette rémunération doit, en principe, au moins être égal à 65 % de sa rémunération brute moyenne soumise aux contributions sociales au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

A compter du 1er juillet 2021, lorsque le salarié a exercé au cours de ces 12 mois son emploi à temps partiel dans le cadre de certains congés, il devra être tenu compte, pour le calcul de cette rémunération, du salaire qui aurait été le sien s’il avait exercé son activité à temps plein sur l’ensemble de la période.

Sont concernés les congés suivants :

* congé parental d’éducation ;
* congé du proche aidant ;
* congé de présence parentale ;
* congé de solidarité familiale.
* ***Rémunération du salarié en congé de conversion***

Les entreprises qui envisagent de procéder à des licenciements économiques peuvent conclure des conventions avec l’Etat afin de permettre à certains de leurs salariés de bénéficier d’un congé de conversion.

Pour information, ce dispositif intéresse surtout les entreprises de moins de 1 000 salariés, non soumises à l’obligation de proposer un congé de reclassement.

La durée de ce congé de conversion varie de 4 à 10 mois, durée pendant laquelle le contrat de travail est suspendu et le salarié doit percevoir des allocations et bénéficier d’actions de formation afin de favoriser son reclassement.

En principe, les bénéficiaires de ce congé doivent percevoir une allocation de conversion au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé et à 85 % du Smic.

A l’instar de ce qui est prévu pour le congé de reclassement, à compter du 1er juillet 2021, lorsque le salarié a exercé au cours des 12 derniers mois son emploi à temps partiel dans le cadre de certains congés, le calcul du montant de l’allocation devra tenir compte du salaire qui aurait été le sien si le salarié avait exercé son activité à temps plein sur l’ensemble de la période.

Sont concernés les congés suivants :

* congé parental d’éducation ;
* congé du proche aidant ;
* congé de présence parentale ;
* congé de solidarité familiale.

# ACTUALITES JURIDIQUES

## Ce qu’il faut savoir en matière de gestion juridique de l’entreprise

### Rançongiciels et préconisations de la CNIL

**Slide 24**

Source : Actualité du site de la CNIL du 23 avril 2021

#### ce qu’il faut savoir…

Les cyberattaques se multiplient depuis ces dernières semaines et peuvent adopter la forme de « rançongiciels », c’est-à-dire de programmes malveillants qui mettent l’ordinateur ou le système d’information de la victime hors d’usage et conditionnent son rétablissement au paiement d’une rançon.

* ***Se prémunir contre les attaques***

Selon la CNIL, ce type d’attaque peut être favorisé par divers défauts de sécurité au niveau du système informatique de la victime, parmi lesquels :

* le cloisonnement insuffisant du réseau entre les différents serveurs et entre les postes des utilisateurs et les serveurs ;
* l’absence de dispositif de détection automatisée de chiffrement massif de fichiers ;
* l’absence de sauvegarde de leurs données par les organismes concernés.

Elle préconise donc que le responsable de traitement des données mette en place toutes les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour renforcer le niveau de sécurité des données, ainsi que la confidentialité, l’intégralité et la disponibilité des systèmes informatiques.

Ces mesures se matérialisent notamment par :

* la réalisation de sauvegardes « hors ligne » des données, afin de permettre la restauration du système informatique sur des bases considérées comme « saines » en cas d’attaques ;
* la sensibilisation du personnel aux risques de sécurité et aux bonnes pratiques à suivre dans l’hypothèse d’une cyberattaque, notamment aux fins d’éviter le téléchargement de fichiers malveillants reçus par voie de « hameçonnage », qui est une technique de fraude qui leurre l’utilisateur en vue d’obtenir la communication de ses données personnelles ;
* la mise en œuvre d’un mécanisme de détection de l’altération massive des fichiers, en particulier par chiffrement.
* ***En cas d’attaque***

En cas de cyberattaque par rançongiciels, la CNIL préconise l’adoption de diverses mesures de protection :

* l’extinction de l’ensemble des machines susceptibles d’être touchées par l’attaque et l’alerte immédiate du service informatique de la structure ;
* le refus de payer la rançon, puisque ce paiement ne garantit pas la restitution des données devenues illisibles et peut être susceptible de favoriser d’autres attaques de ce type ;
* la constitution d’un dossier de preuves relatives à l’attaque, qui peuvent notamment prendre la forme de copies des postes et serveurs touchés et des fichiers chiffrés ;
* le dépôt d’une plainte auprès des services de police et de la gendarmerie, et le recours, si le besoin s’en fait sentir, à un avocat spécialisé en la matière.

Notez que la mise en relation avec un professionnel spécialisé peut s’effectuer via le site cybermalveillance.gouv.fr.

* ***L’alerte à la CNIL***

Dès lors qu’il existe un risque pour la vie privée des personnes, il est impératif de notifier à la CNIL la violation des données informatiques d’un système, que celle-ci soit d’origine accidentelle ou illicite.

Cette notification doit être faite dans les meilleurs délais, et au plus tard 72 heures après en avoir pris connaissance.

Elle a pour but de permettre à la CNIL de déterminer si les personnes concernées par cette violation de données doivent être averties de l’attaque afin d’être en mesure de prendre les mesures appropriées pour en limiter les effets.

L’organisme victime de l’attaque doit donc s’astreindre au respect des étapes suivantes :

* consigner l’incident dans le registre des violations des données ;
* notifier l’incident auprès de la CNIL en cas de risque pour les droits des personnes concernées ou s’il s’agit d’une violation de données sensibles (données de santé, etc.) ;
* informer les personnes concernées de l’attaque en cas de risque élevé, notamment au vu de la nature de la violation et de ses conséquences possibles et leur communiquer l’ensemble des mesures prises pour y remédier et en limiter les conséquences.

### RGPD et analyse d’impact

**Slide 25**

Sources :

* Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, article 35
* Cnil.fr, 22 septembre 2019 : Ce qu'il faut savoir sur l’analyse d’impact relative à la protection des données (AIPD)

#### ce qu’il faut savoir…

Pour rappel, en matière de protection des données, les responsables de traitement de données doivent, en principe, effectuer une analyse de l’impact des opérations de traitement envisagées sur la protection des données à caractère personnel (AIPD), lorsqu’elles peuvent engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes, notamment :

* par le recours aux nouvelles technologies ;
* compte tenu de la nature, du contexte et des finalités du traitement.

Ainsi, une AIPD est requise dans les cas suivants :

* évaluation systématique et approfondie d'aspects personnels concernant des personnes physiques fondée sur un traitement automatisé, y compris le profilage, sur la base de laquelle sont prises des décisions produisant des effets juridiques à l'égard de ces personnes ou les affectant de manière significative ;
* traitement à grande échelle de catégories particulières de données, ou de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions ;
* surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public.

La liste des opérations de traitement pour lesquelles une AIPD est requise est disponible auprès de la CNIL.

Cette AIPD doit, au minimum comporter :

* une description systématique des opérations de traitement envisagées et des finalités du traitement, y compris, le cas échéant, l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ;
* une évaluation de la nécessité et de la proportionnalité des opérations de traitement au regard des finalités ;
* une évaluation des risques pour les droits et libertés des personnes concernées ;
* les mesures envisagées pour faire face aux risques, y compris les garanties, mesures et mécanismes de sécurité visant à assurer la protection des données à caractère personnel et à apporter la preuve du respect du RGPD (Règlement européen pour la protection des données), compte tenu des droits et des intérêts légitimes des personnes concernées et des autres personnes affectées.
* ***Une dispense ?***

La réalisation d’une telle analyse d’impact, en principe obligatoire depuis le 25 mai 2018, n’était cependant pas exigée dans certains cas :

* traitements ayant fait l’objet d’une formalité préalable auprès de la CNIL avant le 25 mai 2018, ou qui étaient dispensés de formalité ;
* traitements ayant été consignés au registre d’un correspondant « informatique et libertés ».

Cette dispense, d’une durée de 3 ans, arrive à sa fin.

En conséquence, à compter du 25 mai 2021, toute personne responsable du traitement des données devra effectuer cette analyse si le traitement envisagé est susceptible d’engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes.

### Pratiques anticoncurrentielles et procédure de clémence

**Slide 26**

Source : Décret n° 2021-568 du 10 mai 2021 relatif à la procédure d'exonération totale ou partielle des sanctions pécuniaires prévue au IV de l'article L. 464-2 du code de commerce

#### ce qu’il faut savoir…

Certaines sociétés concluent des accords entre elles pour empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence sur un marché de produits ou de services déterminés.

En principe, ce type de pratique peut être sanctionné par une amende pouvant aller jusqu’à 10 % du montant du chiffre d’affaires (mondial) hors taxes de la société.

Toutefois, pour inciter une société à dénoncer une entente à laquelle elle participe auprès de l’autorité de la concurrence, une procédure appelée procédure de clémence a été mise en place, permettant :

* une exonération totale de l’amende encourue pour la société qui dénonce l’entente la 1ère ;
* une exonération partielle pour les autres sociétés qui apportent des informations essentielles sur cette entente.

Des précisions viennent d’être apportées sur les modalités d’exercice de cette procédure (voir pour plus de détails sur le site de l’Autorité de la concurrence : https://www.autoritedelaconcurrence.fr/fr/quest-ce-que-le-programme-de-clemence), notamment en ce qui concerne :

* les conditions à respecter par le demandeur lorsqu’il souhaite faire l’objet de cette procédure ;
* les renseignements qu'il doit communiquer afin de bénéficier de cette procédure ;
* les conditions d’éligibilité à l’exonération totale ou partielle de sanctions pécuniaires.

Notez que pour pouvoir bénéficier de cette procédure, la société qui la demande doit impérativement mettre fin à sa participation à l’entente.

### Concurrence déloyale et démarchage fautif

**Slides 27 et 28**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 12 mai 2021, n° 19-17714

#### ce qu’il faut savoir…

2 ex-salariés d’une société spécialisée dans la vente de portes et fenêtres décident de créer leur propre entreprise spécialisée dans la fabrication de vérandas. Sauf qu’ils ne sont pas partis les mains vides, relève leur ancienne société…

… qui leur reproche d’avoir détourné son propre fichier clientèle afin de démarcher de futurs clients pour leur entreprise. Une faute qui constitue un acte de concurrence déloyale… et qui mérite indemnisation, selon elle… « Pas pour si peu », minimisent toutefois les 2 ex-salariés qui rappellent qu’ils n’ont utilisé ce fichier que pour un seul client, bien loin d’un démarchage « massif ». Le simple fait d’avoir contacté un seul client n’a donc rien de fautif, selon les ex-salariés qui refusent de payer une quelconque indemnisation…

Pourtant due, selon le juge qui rappelle que le détournement du fichier clients d’un concurrent constitue bien un procédé déloyal, même s’il n’est pas démontré que le démarchage de clientèle est massif ou systématique.

### Simplification de la vie des entreprises

**Slide 29**

Sources :

* Décret n° 2021-631 du 21 mai 2021 relatif à la suppression de l'exigence de présentation par les entreprises d'un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers dans leurs démarches administratives
* Décret n° 2021-632 du 21 mai 2021 relatif à la suppression de l'exigence de présentation par les entreprises d'un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers dans leurs démarches administratives

#### ce qu’il faut savoir…

La vie des entreprises est ponctuée par l’exécution de nombreuses formalités administratives, qui constituent une charge importante pour l’ensemble des structures concernées.

Pour simplifier l’accomplissement de ces démarches, la loi PACTE, publiée au printemps 2019, contient de nombreuses dispositions, dont certaines ont trait à la présentation, jusqu’à présent obligatoire pour certaines formalités, de l’extrait d’immatriculation de l’entreprise :

* au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ;
* au Répertoire des métiers (RM) ;
* ou au Registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d’Alsace et de Moselle.

Cet extrait, appelé extrait K (pour les personnes physiques) ou K bis (pour les sociétés), constitue un document essentiel à l’entreprise puisqu’il atteste de son existence juridique.

Il peut être demandé par toute personne, et doit être présenté par l’entreprise dans diverses situations, parmi lesquelles :

* le dépôt d’une candidature à un appel d’offres public ;
* l’ouverture d’un compte bancaire.

Dans la continuité de la loi PACTE, il est prochainement prévu la suppression de l’obligation incombant aux entreprises de présenter cet extrait d’immatriculation dans 55 procédures administratives différentes.

En lieu et place de celui-ci, l’entreprise sera tenue de transmettre à l’administration qu’elle sollicite son numéro unique d’identification (numéro SIREN) fourni par l’INSEE.

Le but est de permettre à l’administration saisie des formalités requises d’identifier l’entreprise via l’utilisation de ce numéro SIREN et de recueillir grâce à lui l’ensemble des données nécessaires à son intervention par le biais du site internet suivant : https://annuaire-entreprises.data.gouv.fr/.

Les procédures administratives concernées par cette mesure touchent à différents domaines de la vie des entreprises (fiscal, commercial, etc.), et concernent notamment les demandes d’autorisation d’exploitation commerciale.

Point important, l’essentiel de ces dispositions entreront en vigueur le 23 novembre 2021.

Notez qu’en raison de la spécificité de leur environnement juridique, cet assouplissement n’a pas vocation à s’appliquer dans les territoires d’Outre-mer suivants :

* les îles Wallis et Futuna ;
* la Polynésie française ;
* la Nouvelle-Calédonie ;
* les Terres australes et antarctiques françaises.

## Ce qu’il faut savoir en matière de droit des sociétés

### Président de SAS et expiration du mandat

**Slides 30 et 31**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 17 mars 2021, n° 19-14525

#### ce qu’il faut savoir…

L’associé unique d’une SAS nomme, pour une durée de 3 ans, une présidente à la tête de la société, dont les statuts prévoient que la révocation fautive doit donner lieu au versement d’une indemnisation.

A l’expiration du délai de 3 ans, le mandat de la présidente cesse, sans que l’associé unique ne le renouvelle. Mais celle-ci continue malgré tout d’occuper ses fonctions et décide, peu de temps après, de réclamer une indemnisation à la suite de la révocation fautive de son mandat.

« Sauf que cette indemnisation est réservée à la présidente de la SAS nommée par l’assemblée générale », rétorque l’associé unique, et que ce n’est plus le cas de l’ancienne dirigeante ici, dont le mandat est arrivé à expiration sans être renouvelé.

Ce que confirme le juge, qui rappelle que l’indemnisation due en cas de révocation abusive ne peut être octroyée qu’au président de SAS dont le mandat est toujours en cours de validité (appelé « dirigeant de droit »).

Ici, le mandat de la présidente n’a pas été renouvelé par les associés et l’ex-dirigeante, qui a continué à exercer ses fonctions en qualité de « dirigeante de fait », ne peut pas prétendre que celui-ci a été tacitement reconduit.

Par conséquent, elle ne peut obtenir l’indemnisation réclamée…

### Vente de parts sociales et détermination du prix

**Slides 32 et 33**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, 1ère chambre civile, du 5 mai 2021, n° 19-20921

#### ce qu’il faut savoir…

Le gérant d’un bar-tabac cède une partie de ses parts sociales à un acquéreur en janvier d’une année (N), à la suite d’un compromis signé en septembre de l’année précédente (N-1).

Plus d’un an plus tard, la société est placée en liquidation judiciaire.

Pour échapper au paiement des dettes de cette société, l’acquéreur va tenter d’obtenir l’annulation de l’acte d’achat des parts sociales.

Pour cela, il fait valoir qu’il a été trompé par le gérant : au moment de la vente, ce dernier lui a présenté la situation comptable de la société au 30 juin N-2 au lieu de lui présenter la situation comptable au 30 juin N-1.

« Non », répond le gérant, qui rappelle :

* que l’acquéreur était d’accord avec lui pour que la vente soit basée sur la situation comptable au 30 juin N-2 ;
* que lors de la signature du compromis en septembre N-1, les comptes au 30 juin N-1 n’étaient pas encore disponibles ;
* que les parties ont sciemment choisi d’écarter les comptes au 30 juin N-1, les résultats de l’année N-1 étant faussés par l’impact des travaux réalisés par la commune près du bar-tabac.

Autant d’arguments qui suffisent à convaincre le juge de la bonne foi du gérant. La demande d’annulation de l’acte d’achat des parts sociales est donc rejetée.

### Liquidation judiciaire et interdiction de gérer

**Slides 34 et 35**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, 3e chambre civile du 19 mai 2021, n°20-12049

#### ce qu’il faut savoir…

A la suite d’une mise en liquidation judiciaire de sa société, un gérant se voit interdire la gestion de toute entreprise ou société, peu importe l’activité exercée, pendant une durée de 7 ans.

Pour mémoire, lorsqu’un dirigeant commet des fautes contribuant à aggraver la situation financière de sa société, il peut faire l’objet de sanctions dont, notamment, une interdiction d’exercer des fonctions de direction au sein d’une ou plusieurs sociétés ou entreprises (qu’elles soient commerciales, artisanales ou agricoles).

Or, si le gérant ne conteste pas ici la validité de cette sanction, il estime qu’il a parfaitement le droit de gérer une entreprise individuelle pour l’exercice d’une activité qui n’est ni commerciale, ni artisanale, ni agricole.

Une position partagée par le juge, qui rappelle que la sanction prévoyant une interdiction de gestion ne peut être étendue à une entreprise individuelle dont l’activité n’est ni commerciale, ni artisanale, ni agricole.

Ce qui lui donne donc le droit, par exemple, de créer une entreprise libérale.

# LE COIN DU DIRIGEANT

## Ce qu’il faut savoir en matière d’impôt sur le revenu

### Crédit d’impôt sur les 1ers abonnements à un journal

**Slide 37**

Source : Décret n° 2021-560 du 7 mai 2021 fixant la date d'entrée en vigueur du crédit d'impôt sur le revenu pour le premier abonnement à un journal, à une publication périodique ou à un service de presse en ligne d'information politique et générale instauré par l'article 2 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

#### ce qu’il faut savoir…

Pour mémoire, jusqu’au 31 décembre 2022, les particuliers qui souscrivent un 1er abonnement à une publication de périodicité trimestrielle au maximum ou à un service de presse en ligne d'information politique et générale peuvent, toutes conditions remplies, bénéficier d’un crédit d’impôt égal à 30 % de leur dépense.

Cet avantage fiscal s’applique pour les versements effectués à compter du 9 mai 2021 pour les abonnements souscrits depuis cette même date.

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Jusqu’au 31 décembre 2022, les sommes non prises en compte pour l’évaluation des revenus des différentes catégories (revenus fonciers, traitements et salaires, etc.) versées par un particulier domicilié en France au titre du 1er abonnement, pour une durée minimale de 12 mois, à un journal, à une publication de périodicité trimestrielle au maximum ou à un service de presse en ligne d'information politique et générale, peuvent ouvrir droit au bénéfice d’un crédit d’impôt.

Ne sont pas concernés les abonnements à un service de presse en ligne inclus dans un service assurant la diffusion numérique groupée de services de presse en ligne ou de versions numérisées de journaux ou publications périodiques ne présentant pas tous le caractère de presse d'information politique ou générale, ou associé à tout autre service.

30 % ? Le crédit d’impôt, égal à 30 % des dépenses effectivement supportées par le particulier, n’est accordé qu’une fois pour un même foyer fiscal.

Le crédit d’impôt s’impute sur le montant de l’impôt sur le revenu dû : si le montant de l’impôt n’est pas suffisant pour l’absorber intégralement, l’excédent sera restitué.

Le particulier qui souhaite bénéficier de cet avantage fiscal doit tenir à la disposition de l’administration fiscale un reçu, établi par l’organisme auprès duquel est souscrit l’abonnement.

Ce reçu devra être conforme à un modèle établi par l’administration elle-même et devra attester du fait que les conditions tenant à la nature du journal ou de la publication, et à la durée de l’abonnement sont remplies.

Il devra également mentionner :

* le montant et la date des versements effectués ;
* l’identité et l'adresse des bénéficiaires et de l'organisme émetteur du reçu.

Notez qu’en cas de non-respect des conditions permettant de bénéficier du crédit d’impôt, ou lorsqu’il est mis fin à l’abonnement avant l’expiration de la durée minimale de 12 mois, l’avantage fiscal fera l’objet d’une reprise : concrètement, le particulier devra rembourser à l’administration les sommes qui correspondent à l’avantage fiscal indûment obtenu.

### Réduction d’impôt « Madelin »

**Slide 38**

Source : Décret n° 2021-559 du 6 mai 2021 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la réduction d'impôt pour souscription en numéraire au capital des petites et moyennes entreprises issues des articles 110, 112 et 113 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

#### ce qu’il faut savoir…

* ***Réduction d’impôt « Madelin » : focus sur le taux de la réduction d’impôt***

Les particuliers qui souscrivent au capital d’une société en réalisant des apports peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d’une réduction d’impôt appelée « réduction d’impôt Madelin », ou « IR-PME ».

Initialement, la réduction d’impôt était égale à 18 % du montant versé, retenu dans la limite maximale de 50 000 € (pour les personnes seules) ou 100 000 € (pour les personnes mariées ou pacsées, et soumises à imposition commune).

Temporairement, le taux de cet avantage fiscal a été porté à 25 % pour les investissements réalisés entre le 10 août 2020 et le 31 décembre 2020.

La Loi de finances pour 2021 a prévu d’appliquer ce taux de 25 % aux investissements réalisés à compter d’une date qui devait être fixée par décret.

C’est désormais chose faite ! En conséquence, pour les investissements réalisés entre le 9 mai 2021 et le 31 décembre 2021, le taux de la réduction d’impôt est porté à 25 %.

* ***Cas particulier des souscriptions au capital d’une entreprise solidaire d’utilité sociale (ESUS)***

La réduction IR-PME s’applique également en cas de souscription au capital d’une entreprise solidaire d’utilité sociale (ESUS).

Pour mémoire, la somme des avantages fiscaux auxquels peut prétendre un même contribuable fait l’objet d’un plafonnement annuel de 10 000 €.

Les souscriptions au capital d’une ESUS réalisées à compter d’une date qui devait être fixée par décret et jusqu’au 31 décembre 2021 ne seront pas prises en compte dans ce plafond de 10 000 €, dans la limite de 3 000 €.

Cette date vient, là encore, d’être fixée au 9 mai 2021.

* ***Cas particulier des souscriptions au capital de fonds d’investissements de proximité (FIP) dans les départements d’Outre-mer (DOM)***

La réduction IR-PME s’applique aussi en cas de souscription de parts de certains fonds d’investissements de proximité dans les départements d’Outre-mer (FIP-DOM).

Actuellement, le montant de cet avantage fiscal est fixé à 30 % des versements effectués au titre de la souscription en numéraire de parts de FIP dont l’actif est constitué pour 70 % au moins de titres financiers, parts de société à responsabilité limitée et avances en compte courant émises par des sociétés :

* qui exercent leurs activités exclusivement dans des établissements situés dans les départements d'Outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna ;
* et dans les secteurs agricole, commercial, industriel ou artisanal.

La Loi de finances pour 2021 supprime cette dernière condition pour les versements réalisés à compter d’une date qui vient d’être fixée au 9 mai 2021.

## Ce qu’il faut savoir en matière de relations dirigeant / entreprise

### Action en comblement de passif et notion de « dirigeant »

**Slides 39 et 40**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 5 mai 2021, n° 19-23575

#### ce qu’il faut savoir…

A la suite de la mise en liquidation judiciaire de plusieurs sociétés anonymes, leur dirigeant voit sa responsabilité engagée au titre de l’action en comblement de passif.

Pour mémoire, on parle « d’action en comblement de passif », lorsque le dirigeant d’une société placée en liquidation judiciaire est personnellement poursuivi pour des fautes de gestion qui ont contribué à aggraver les dettes (le « passif ») de la société.

Dans cette affaire, le dirigeant conteste l’action engagée contre lui, en faisant valoir qu’il n’était que directeur général « délégué » des sociétés liquidées, ce qui faisait de lui un simple auxiliaire au directeur général.

Faute d’être le dirigeant « de droit » des sociétés (c’est-à-dire celui désigné par les statuts ou les organes sociaux compétents), il ne peut être condamné à prendre en charge une partie des dettes de celles-ci…

Mais son argument est rejeté par le juge, qui rappelle que le directeur général délégué d’une société anonyme est chargé d’assister le directeur général et dispose en ce sens de pouvoirs dont l’étendue est déterminée par le conseil d’administration.

Par conséquent, ici, il a bel et bien la qualité de dirigeant de droit : sa responsabilité peut donc être engagée pour les fautes de gestion qu’il a commises dans l’exercice des pouvoirs qui lui ont été délégués…

### Action en comblement de passif et dirigeant de fait

**Slides 41 et 42**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 19 mai 2021, n° 19-25286

#### ce qu’il faut savoir…

Une société qui a pour activité la production de joints d’étanchéité pour l’industrie automobile conclut un contrat avec un fournisseur.

A la suite d’un désaccord avec celui-ci, la société est mise en redressement puis en liquidation judiciaire.

Son liquidateur décide alors d’engager la responsabilité du fournisseur, dont il estime qu’il a exercé les fonctions de dirigeant « de fait » de la société.

Pour mémoire, il peut exister 2 types de dirigeant d’une société :

* les dirigeants de droit, qui sont nommés par les associés ou les organes compétents de la société ;
* les dirigeants de fait qui, sans avoir été régulièrement désignés en qualité de dirigeant par les organes compétents de la société, exercent, en toute indépendance, des activités de gestion et de direction de cette société.

A l’appui de sa demande, le liquidateur souligne ici que le fournisseur a notamment :

* procédé à un contrôle effectif de la situation financière de la société et à un suivi régulier de sa trésorerie ;
* exercé une forte pression sur la direction de la société dans l’exercice de sa gestion au quotidien, qu’il a par conséquent dépossédée de ses pouvoirs sur la gestion de la trésorerie ;
* identifié et quantifié les besoins de la société, pour lesquels il a décidé de l’opportunité et du timing de son soutien financier.

Par tous ces actes, le fournisseur a, selon le liquidateur, outrepassé le cadre des relations classiques entre un client et son fournisseur, et s’est donc comporté en dirigeant de fait de la société.

Ce qui permet alors d’engager sa responsabilité pour les fautes de gestion commises dans l’exercice de ses fonctions dès lors que celles-ci ont contribué à aggraver la situation financière de la société…

Pour rappel, il est effectivement possible, pour un dirigeant dont la société est placée en liquidation judiciaire, de voir sa responsabilité engagée pour les fautes de gestion qu’il a commises si celles-ci ont contribué à aggraver la situation financière de la société.

Dans ce cas, le dirigeant peut être condamné à prendre en charge toute ou partie des dettes de la société (on parle techniquement « d’action en comblement de passif »).

Mais dans cette affaire, le fournisseur conteste la qualité de « dirigeant de fait » de la société : s’il reconnaît avoir mis en place diverses mesures de suivi de la société, il indique toutefois n’avoir jamais agi en toute indépendance des dirigeants de droit de la société, qui étaient parfaitement au courant de ses agissements, qu’ils avaient d’ailleurs autorisés et auxquels ils étaient, pour l’essentiel, associés.

De plus, poursuit-il, il n’a jamais donné d’instructions aux dirigeants de droit de la société : il s’est seulement cantonné à effectuer des contrôles et à émettre certaines recommandations.

Autant d’éléments qui, selon lui, prouvent qu’il n’a pas été le dirigeant de fait de la société…

Ce que confirme le juge, qui estime ici que les conditions relatives à l’octroi de la qualité de dirigeant de fait ne sont pas réunies.

La demande du liquidateur est donc rejetée.

### Travailleurs indépendants et congé paternité

**Slide 43**

Source : Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

#### ce qu’il faut savoir…

Actuellement, à l'occasion de la naissance d'un enfant, le père et, le cas échéant, le conjoint de la mère, son concubin ou son partenaire de PACS, qui exercent une activité indépendante bénéficient d’une indemnité journalière forfaitaire, à leur demande et à condition de cesser toute activité professionnelle.

Pour les naissances intervenant à compter du 1er juillet 2021, ou celles qui, intervenant plus tôt, étaient prévues à compter de cette date, les travailleurs indépendants pourront bénéficier de ces indemnités journalières forfaitaires à la double condition de :

* cesser leur activité professionnelle pendant une durée minimale de 7 jours à compter de la naissance (les périodes de cessation d'activité donnant lieu au versement d'indemnités journalières doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant) ;
* ne pas reprendre cette activité pendant la durée d’indemnisation.

Les indemnités journalières prévues dans le cadre du congé paternité seront versées pendant une durée maximale de 25 jours (contre 11 jours actuellement). En cas de naissance multiple, cette durée maximale est portée à 32 jours (contre 18 jours actuellement).

Il faut noter que la durée d'indemnisation est fractionnable en 3 périodes d'au moins 5 jours chacune.

### Procès-verbal d’assemblée générale et secret des votes

**Slides 44 et 45**

Source : Arrêt de la Cour de cassation, 3ème chambre civile, du 12 mai 2021, n° 19-21725

#### ce qu’il faut savoir…

A la suite de la tenue d’une assemblée générale, 3 associés d’une société civile immobilière (SCI) familiale demandent l’annulation de son procès-verbal (PV). Le motif ? Celui-ci ne contient pas toutes les mentions obligatoires qu’il aurait dû contenir…

Ils soulignent, en effet, que le PV ne précise pas la position de chaque associé votant, ce qui constitue pourtant une obligation au regard des dispositions légales applicables. « Lisez mieux », rétorquent les autres associés, qui rappellent que le procès-verbal indique l’identité de chaque associé, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat global des votes : il n’a pas à mentionner le sens du vote de chaque associé pour la bonne raison que cela serait contraire au principe de l’anonymat et du secret des votes des associés de la SCI…

Ce que confirme le juge : le procès-verbal de l’assemblée générale, qui respecte ici l’ensemble des règles de formalisme qui lui sont applicables, est parfaitement conforme… et donc valable !