

ACTUALITE JURIDIQUE :

❖ L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE SOCIETES UNIPERSONNELLES DISPENSEES D'ETABLIR UN RAPPORT DE GESTION

Depuis le 1^{er} janvier 2016, conformément aux articles 2 de l'ordonnance n° 2015-900 et du décret d'application n° 2015-903 en date du 23 juillet 2015, les seuils de dispense d'établissement du rapport de gestion dans le cadre de l'approbation des comptes sont relevés pour les petites entreprises dont la direction est assumée par l'associé unique, personne physique.

A ce titre, les entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL) et les sociétés par actions simplifiées unipersonnelles (SA-SU) qui ne dépassent pas au moins deux des nouveaux seuils suivants sont dispensées d'établir un rapport de gestion :

- Un total de bilan : €4.000.000 ;
- Un montant hors taxe du chiffre d'affaires : €8.000.000 ;
- Un nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice : 50.

Ces dispositions s'appliquent aux comptes afférents aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016.

❖ LES MODALITES D'APPLICATION DE L'OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIES

Depuis le 6 janvier 2016 (entrée en vigueur du décret n° 2016-2 du 4 janvier 2016 relatif à

l'information triennale des salariés), les modalités d'application de l'obligation d'information triennale des salariés de sociétés commerciales de moins de 250 salariés ont été précisées.

Un peu plus d'un an après la loi « Hamon » n° 2014-856 du 31 juillet 2014, modifiée par la loi « Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015, le décret précise les informations que l'employeur a l'obligation de communiquer périodiquement à ses salariés, à savoir :

- Les principales étapes du projet de reprise de la société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et le cédant ;
- Une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise de la société par les salariés ;
- Les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise de la société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- Les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise de la société par les salariés ;
- Une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que sur la structure de son capital et son évolution prévisible ;
- Le cas échéant, une information générale sur le contexte et les conditions d'une opération

capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés.

Cette information doit être réalisée soit **par écrit**, soit **oralement** par le représentant légal de la société (ou son délégué) lors d'une réunion à laquelle les salariés ont été préalablement convoqués par tout moyen.

L'information concernant les quatre premiers éléments précités peut être satisfaite par **l'indication de l'adresse électronique d'un ou plusieurs sites internet comportant ces informations.**

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2016, conformément au décret n° 2015-1811 en date du 28 décembre 2015, l'information des salariés :

- Est limitée au cas de projet de vente du fonds de commerce ou d'une participation représentant plus de 50% de droits sociaux de sociétés ;
- Ne s'applique pas auprès de salariés déjà avisés de cette possibilité de reprendre le fonds ou la société ;
- S'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, bien que la date prise en compte ne soit plus sa date d'émission mais celle de sa première présentation ;

L'absence d'information sera sanctionnée par l'application d'une **amende civile à hauteur de 2% du montant de la vente.**

Enfin, pour calculer si le délai d'information minimal de deux mois avant la cession est bien respecté, il faut **s'attacher à la date de conclusion du contrat de cession** et non celle du transfert de propriété.

❖ LA DIRECTION GENERALE D'UNE SAS CONFIEE A UN PRESTATAIRE DE SERVICES

Contrairement à la jurisprudence constante applicable à la société anonyme (*Cass. Com. 23 octobre 2012, n° 11-23.376*), la Cour de cassation a écarté la nullité d'une convention de prestation de services qui confiait la direction générale de la SAS à un tiers, conformément à l'article L. 227-5 du Code de commerce.

En effet, en vertu de l'article susvisé, les statuts déterminent les conditions dans lesquelles une SAS est dirigée. En l'espèce, les statuts prévoyaient seulement les modalités de désignation du président et la possibilité de se faire assister par un vice-président nommé par assemblée générale à la majorité simple des associés.

De ce fait, la Cour de cassation a validé la convention de « mandat social » confiant une mission de direction générale à une société à responsabilité limitée, société tiers à la SAS.

Cette décision est inapplicable aux autres formes sociales dont les fonctions de direction, d'administration et de contrôle sont réparties par la loi entre les différents organes qu'elle institue (*Cass. Com. 24 novembre 2015, n° 14-19.685, Sté Tri environnement recyclage c/ Sté Regards*).

❖ LE TAUX D'INTERET LEGAL POUR LE 1^{ER} SEMESTRE 2016

Un arrêté du 23 décembre 2015 fixe un nouveau taux d'intérêt légal pour le 1^{er} semestre 2016 :

- Pour les créanciers personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : 4,54% ;
- Pour tous les autres cas : 1.01%.

❖ LE REFUS DE DISTRIBUTION DE DIVIDENDES PEUT ETRE ABUSIF

L'assemblée générale annuelle des associés décide de l'affectation des bénéfices et/ou de procéder à la distribution de dividendes.

Néanmoins, selon la troisième chambre civile de la Cour de cassation, la mise en réserve systématique et injustifiée des bénéfices d'une société peut être considérée comme abusive.

En effet, en l'espèce, l'assemblée générale annuelle des associés d'une société civile immobilière a affecté, de 2008 à 2011, le résultat de la société au compte report à nouveau et sur les soldes des comptes courants, à la majorité requise. Un associé minoritaire a obtenu la condamnation de la société à lui verser les dividendes correspondants.

La Cour de cassation a considéré que les décisions d'affectation de résultat de l'assemblée générale des associés n'étaient pas « justifiées par des besoins ou des projets précis ni dictées par l'intérêt social et avaient eu pour effet » de le placer dans une situation personnelle précaire.

De ce fait, ces décisions d'affectation de résultat ont été considérées comme étant abusives (*Cass. 3^e Civ. 12 novembre 2015, n° 14-23716*).

❖ INAPPLICABILITE D'ABATTEMENTS DE PLUS-VALUE LORS DU DEPART EN RETRAITE DE CERTAINS DIRIGEANTS

Un dirigeant qui cède les titres de sa société en vue de son départ à la retraite peut, sous certaines conditions, bénéficier dans le calcul de l'impôt sur le revenu d'un abattement fixe de €500.000 et d'un abattement renforcé de 50 % à 85 % (en fonction de la durée de détention) sur les plus-values réalisées.

Cependant, conformément aux dispositions de l'article 150-0 D ter et IV du Code Général des Impôts, en cas de cession de titres ou de droits sociaux à une société acquéreuse, le cédant ne doit pas détenir, directement ou indirectement, de droits de vote ou de droits aux bénéfices dans ladite société acquéreuse.

En l'espèce, le Conseil d'Etat a appliqué ces dispositions en considérant qu'un dirigeant qui part en retraite ne doit pas détenir de manière directe ou indirecte, de droits de vote ou de droits aux bénéfices dans la société à qui il cède ses titres (*CE du 9 octobre 2015, n° 374492, 9^e et 10^e s.-s, Min c/A.*)

❖ ABSENCE DE NULLITE D'UN CONTRAT DEMANDEE PAR UN TIERS LORSQUE LA SOCIETE EST DEPOURVUE DE REPRESENTANT LEGAL

La Cour de cassation a procédé à l'extension d'une solution déjà établie en refusant d'accueillir la demande en nullité du cocontractant d'un contrat conclu avec une société dépourvue de représentant légal.

En l'espèce, les juges du fond avaient annulé un bail consenti par une société civile immobilière à un locataire qui en formulait la demande pour absence de représentant légal. En effet, le gérant de la société, alors nommé pour une durée illimitée, était décédé au jour de la conclusion du bail et aucun nouveau gérant n'avait été nommé.

Cependant, la Cour de cassation considère que **l'absence de pouvoir du mandataire social est une cause de nullité relative d'un contrat conclu par la société qui ne peut donc être demandé que par la société elle-même** mais pas par un tiers cocontractant (*Cass. 1^e Civ. 12 novembre 2015, n° 14-23.340*).

ACTUALITE JURIDIQUE :

❖ PUBLICATION DE PLUSIEURS DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI MACRON

▪ Reclassement à l'étranger – licenciement économique (Décret du 10 décembre 2015 – n° 2015-1637)

Le Décret du 10 décembre 2015 pris en application de la loi dite « Macron » (*Loi du 6 août 2015, n° 2015-990*) détaille la procédure à suivre en cas de reclassement d'un salarié dans le cadre d'un licenciement économique.

Désormais, la recherche de reclassement n'est élargie en dehors du territoire national que sur demande du salarié (contre l'envoi d'un questionnaire de mobilité de manière systématique auparavant).

L'employeur est tenu d'informer en amont le salarié de la possibilité de demander des offres de reclassement à l'étranger, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout moyen permettant de donner une date certaine (*article L. 1233-4-1 du Code du travail nouveau*).

Le salarié dispose alors d'un délai de sept jours ouvrables pour formuler par écrit sa demande et préciser ses restrictions.

Le Décret indique qu'une offre de reclassement n'est précise que si elle contient au moins le nom de l'employeur, la localisation, l'intitulé du poste, la rémunération, la nature du contrat et la langue de travail.

Enfin, le Décret précise que le salarié dispose d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser l'offre qui ne peut être inférieur à huit jours francs.

▪ Epargne salariale (Décret du 7 décembre 2015 – n° 2015-1606)

Par un Décret du 7 décembre 2015, certaines dispositions de la Loi Macron relatives à l'épargne salariale ont été précisées.

Le Décret vise notamment l'information des salariés sur le versement par défaut de l'intéressement sur le PEE, la date limite de versement de l'intéressement et de la participation, le contenu du livret d'épargne salariale et le délai pour réclamer l'épargne salariale en cas de bénéficiaire introuvable.

▪ Travail du dimanche (Décret du 23 septembre 2015 – n° 2015-1173)

Le Décret du 23 septembre 2015 pris en application des dispositions de la Loi Macron relatives à l'ouverture des commerces le dimanche a posé les critères pris en compte pour délimiter ces différentes zones.

Ainsi, le Décret vient préciser les critères de délimitation des zones commerciales (ZC), des zones touristiques (ZT) et des zones touristiques internationales (ZTI).

La carte précise de ces différentes zones sera fixée par arrêtés à paraître.

❖ ENCADREMENT DES STAGIAIRES : FIXATION DES QUOTAS

Le Décret du 26 octobre 2015 (*Décret n° 2015-1359*) fixant le quota maximum de stagiaires par organisme d'accueil a été publié au *Journal officiel*, et précise les dispositions de la Loi du 10 juillet 2014 (*Loi du 10 juillet 2014, n° 2014-788*).

Désormais, le nombre maximal de stagiaires, dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile au sein de l'organisme d'accueil, ne peut excéder trois stagiaires pour les organismes dont l'effectif est inférieur à 20 salariés et 15 % de l'effectif pour ceux employant au moins 20 salariés (nombre de stagiaires arrondi à l'entier supérieur).

Ces mesures sont applicables aux conventions de stage conclues postérieurement au 28 octobre 2015.

De plus, l'organisme d'accueil s'expose désormais à une amende administrative pour non-respect de ces quotas, de la durée du travail, ou de la désignation du tuteur, à hauteur d'au plus 2.000 Euros par stagiaire concerné et par manquement. Cette amende est portée au plus à 4.000 Euros en cas de réitération d'un manquement dans le délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende.

❖ LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2016 (LFSS)

La LFSS pour 2016 du 31 décembre 2015 a apporté des précisions et des nouvelles mesures (*Loi du 31 décembre 2015, n° 2015-1702*).

▪ Taxation des « parachutes dorés »

La Loi précise le nouveau régime social des indemnités de départ pour les dirigeants et les mandataires sociaux. Elles sont désormais assujetties aux cotisations sociales, CSG et CRDS, à partir du premier Euro, dès qu'elles dépassent cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale, contre dix fois auparavant (soit 193.080 Euros en 2016).

▪ Couverture santé complémentaire

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois, ou ceux à temps partiel de quinze heures ou moins, peuvent être dispensés d'adhérer à une complémentaire santé. Ces derniers doivent prendre l'initiative de la dispense et bénéficier déjà d'une complémentaire santé.

▪ Généralisation de la DSN

La généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN) est repoussée au 1^{er} juillet 2016. Un Décret déterminera les dates d'entrée des entreprises dans le dispositif en fonction du montant annuel des cotisations versées ou des effectifs.

▪ Indemnité vélo

Depuis la Loi du 17 août 2015 (n° 2015-992) modifiée par la Loi de finances rectificative du 4 janvier 2016 (n° 2015-1786), l'employeur peut prendre en charge les frais engagés par un salarié qui se déplace à vélo entre son domicile et son lieu de travail. Les « indemnités kilométriques vélo » ainsi versées sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu à hauteur du montant réellement engagé par le salarié et pour un montant maximum de 200 Euros par salarié, par an.

Le décret du 11 février 2016 (n° 2016-144) est venu préciser que le montant de l'indemnité était de 25 centimes par km. Les indemnités kilométriques vélo se cumulent avec le remboursement de l'abonnement transport sous réserve que ce dernier ne puisse permettre au salarié d'effectuer le même trajet qu'à vélo et que le trajet à vélo corresponde à la distance la plus courte entre la résidence du salarié et la gare (station) de transport collectif.

❖ LIMITATION DE L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT

Dans un arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de cassation a retenu que l'employeur qui justifiait d'avoir pris les mesures imposées par le Code du travail en matière de sécurité ne peut pas être condamné pour manquement à son obligation de protéger la santé des salariés. En cas d'atteinte à la santé ou à la sécurité d'un salarié, l'employeur ne sera donc plus systématiquement condamné, dès lors qu'il peut démontrer avoir pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de son salarié (Cass. Soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444).

❖ DEFAUT DE VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE ET POURSUITES PENALES

Dans un arrêt du 12 janvier 2016, la chambre criminelle de la Cour de cassation a retenu la responsabilité pénale d'un employeur qui n'avait pas été en mesure de s'assurer de l'effectivité de la tenue des visites médicales d'embauche de ses salariés avant la fin de leur période d'essai du fait de l'engorgement des centres de santé au travail. La Cour de cassation fait donc de la tenue de ces visites médicales une obligation de résultat. (Cass. Crim. 12 janvier 2016, n° 14-87.695).

❖ AUTO-ENTREPRENEURS ET RISQUE DE CONDAMNATION AU TRAVAIL DISSIMULE

La chambre criminelle de la Cour de cassation a condamné un employeur pour travail dissimulé, en retenant que celui-ci avait fait travailler d'anciens salariés sous un statut d'auto-entrepreneur, mais dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Ces anciens salariés fournissaient en réalité à l'employeur des prestations dans des conditions qui les plaçaient dans un lien de subordi-

nation juridique permanent à l'égard de celui-ci. Dans cette affaire, la présomption de non salariat des auto-entrepreneurs a ainsi été renversée (Cass. Soc. 15 décembre 2015, n° 14-85.638).

❖ LES RECHERCHES DE RECLASSEMENTS DOIVENT AVOIR LIEU APRES LA 2EME VISITE MEDICALE

La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler dans un arrêt du 4 novembre 2015, que seules les recherches de reclassement effectuées à l'issue du second examen médical constatant l'inaptitude du salarié pouvaient être prises en compte, pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude (Cass. Soc. 4 novembre 2015, n° 14-11.879).

❖ AGENDA

▪ Généralisation de la couverture santé au 1er janvier 2016

Pour mémoire depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une couverture santé minimale.

En effet, il est prévu l'obligation de mise en place d'une couverture obligatoire et collective de remboursement des frais de santé et de maternité prévoyant des prestations minimales (intégrant un panier de soins minimal) avec une prise en charge à hauteur de 50 % par l'employeur.

▪ Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et le paiement de la contribution Agefiph doivent être effectués au plus tard le 1^{er} mars 2016.

Cette obligation concerne les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés.

❖ COOPTATION

Geoffrey Malaussena, qui a travaillé pendant de nombreuses années aux côtés de Guillaume David, et était devenu collaborateur du cabinet en janvier 2013, a été coopté Associé à compter du 1er janvier 2016. Le cabinet compte désormais 3 associés et 3 collaborateurs.

❖ INTERVENTIONS

Frédéric Calinaud, Isabelle Pons et Guillaume David ont participé au salon Transfair (Les rencontres de la transmission d'entreprise) co-organisé par l'Ordre des Avocats de Paris, le 23 novembre 2015. A cette occasion, Isabelle et Frédéric ont animé un atelier sur le thème « Transmission et droit social ». Guillaume a pour sa part animé deux conférences sur les thèmes : « Céder votre entreprise : comment savoir si vous êtes prêt ? » et « Audit d'acquisition ».

Frédéric Calinaud a participé à la deuxième édition de CLE Paris, une conférence organisation par ses avocats australiens, à Paris. A cette occasion, Frédéric a animé une conférence sur le thème : « Sources of French employment law - The project of reform of the French Labour Code ».

Guillaume David participe actuellement avec d'autres acteurs de la transmission au groupe de travail en vue de simplifier la transmission et la reprise d'entreprise, auprès du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique

❖ MEDIA

Frédéric Calinaud et Isabelle Pons (Pôle social) ont publié un article dans la Semaine Juridique - Edition Sociale, sur le thème : « La détermination du périmètre des critères d'ordre de licenciement suite à la loi Macron ».

❖ AUSTRALIE

En novembre 2015, Frédéric Calinaud a accompagné Monsieur Pierre-Olivier Sur, Bâtonnier de Paris, et Monsieur Laurent Martinet, Vice-Bâtonnier de Paris, lors d'un déplacement à Sydney. Sous son impulsion, un nouvel accord de coopération a été signé avec la Law Society du New South Wales. Par ailleurs, ils ont participé à plusieurs rendez-vous et événements organisés pour leur venue, notamment un déjeuner avec Monsieur Christophe Lecourtier, Ambassadeur de France en Australie, et un cocktail organisé par la French Australian Lawyers Society, en présence de Monsieur Nicolas Croizier, Consul Général de France en Australie.

❖ DERNIERS DOSSIERS TRAITES ET OPERATIONS REALISEES

En novembre 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de l'installation de systèmes de télécommunication et de tous systèmes téléphoniques et informatiques (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En janvier 2016, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de la conception, fabrication et distribution de luminaires (Localisation : Centre ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En janvier 2016, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur du courtage en assurances (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En janvier 2016, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de la conception, fabrication et distribution de

vêtements pour enfants (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En janvier 2016, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur du négoce de matériel de manutention et de stockage (Localisation : Pays de la Loire ; CA : entre 5 et 10 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En février 2016, le cabinet a assisté les cédants d'une société dans le secteur du BTP (maçonnerie) (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En février 2016, le cabinet a assisté les cédants d'une société dans le secteur du négoce et de la distribution de parquets (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

Le Pôle Social a pour sa part eu à traiter de dossiers relatifs aux sujets suivants :

- remise à plat de l'organisation du temps de travail dans une entreprise de télécommunications.

- contrôle URSSAF relatif à un salarié coréen impatrié.

- transfert des droits à retraite supplémentaire d'un fonds français sur un fonds australien.

- transfert conventionnel de salariés entre des fonds d'investissement immobilier.

- départ et nomination de dirigeants au sein d'un groupe pharmaceutique.

- gestion d'un litige avec l'inspection du travail sur la question de la comptabilisation du temps de travail.

CONTACT

Equipe Droit des sociétés
Guillaume David – Avocat Associé
guillaume@calinaud-david.com
Geoffrey Malaussena – Avocat Associé
geoffrey@calinaud-david.com

Equipe Droit social
Frédéric Calinaud – Avocat Associé
frederic@calinaud-david.com

35, boulevard Malesherbes
75008 Paris – France
Tél. : + 33 (0) 1 83 75 33 00
Fax. : + 33 (0) 1 83 75 33 10
<http://www.calinaud-david.com>