

Brèves Lamy Lexel Mai 2011

Ils sont là pour vous accompagner...

Jérôme SALEUR, 47 ans, a démarré sa carrière au sein du cabinet Lexel en 1988, devenu LAMY LEXEL en 1998.



Après une pratique professionnelle à Lyon, il anime depuis 13 ans le Département Droit des Affaires à Paris.

Titulaire d'un DESS de Droit des Affaires et Fiscalité (Université Lyon 3 - 1986) et d'un DJCE, il a également obtenu un LLM de la George Washington University (USA - 1988) ; il est bilingue français - anglais.

Jérôme SALEUR travaille quotidiennement avec les avocats de LAMY LEXEL et leurs correspondants étrangers dans la gestion de projets internationaux, l'accompagnement de clients s'implantant à l'étranger ou de sociétés étrangères se développant en France.

L'ambition de LAMY LEXEL en ce domaine est de fournir une prestation globale à chaque client, dans ses dimensions Droit des Affaires, fiscalité, aspects sociaux, avec une vision stratégique de la mission qui reflète les buts économiques de l'entreprise.

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

Jérôme SALEUR intervient principalement dans les domaines suivants, tant en France qu'à l'international :

- contrats : distribution, licences, recherche et développement,
- informatique,
- externalisation de moyens de production,
- joint-ventures, partenariats,
- fusions - acquisitions.

Membre des associations APIA, Paris Entreprendre ou encore APM, Jérôme SALEUR s'investit auprès des créateurs d'entreprises et des repreneurs pour les encadrer dans cette phase de développement et favoriser le progrès par l'échange.

Pour le contacter : jsaleur@lamy-lexel.com – 33 (0)1 55 27 24 00.

Droit des Affaires

- **Cession par bordereau Dailly : la disparition de la créance cédée n'entraîne pas la caducité du bordereau de cession**
(Cour de Cassation, chambre commerciale - 1^{er} février 2011 - n°09-73.000)

Après avoir obtenu la condamnation d'une entreprise pour contrefaçon, une société cède, par bordereau Dailly, la moitié du montant de la condamnation. La banque cessionnaire, n'obtenant pas le paiement auprès de l'entreprise, se retourne contre la société cédante.

La Cour d'Appel de Paris rejette cette action aux motifs que le bordereau est devenu caduc par le fait de l'annulation de l'arrêt qui a prononcé la condamnation de l'entreprise.

Faisant application du principe de l'article L 313-24, al. 2 du Code Monétaire et Financier selon lequel « en cas de cession de créances professionnelles par bordereau Dailly, le cédant est garant solidaire du paiement des créances cédées, sauf clause contraire », la Cour de Cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Paris et précise la portée de la garantie du cédant. Cette garantie protège la banque cessionnaire non seulement contre le risque d'insolvabilité, mais également contre le risque de disparition de la créance avant paiement. En l'espèce, la disparition de la créance postérieurement à l'émission du bordereau Dailly est sans effet sur la garantie donnée par le cédant.

- **Conservation des données d'identification des abonnés et des créateurs de contenus sur internet**
(Décret 2011-219 du 25 février 2011)

Un décret d'application de la loi 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique vient de préciser les données d'identification des créateurs de contenus en ligne que les prestataires internet doivent conserver pendant un an (article 1 à 3).

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

Pour toute connexion internet, doivent être sauvegardés par les fournisseurs d'accès, l'identifiant de la connexion, celui attribué à l'abonné et celui du terminal employé pour la connexion, les dates et heures de début et de fin de connexion ainsi que les caractéristiques de la ligne de l'abonné.

Pour toute création de contenus, doivent être conservés par les hébergeurs, l'identifiant de la connexion à l'origine la communication, celui attribué au contenu qui fait l'objet de l'opération, les types de protocoles utilisés pour la connexion et pour le transfert des contenus, la nature, les dates et heures de l'opération, ainsi que, le cas échéant, l'identifiant utilisé par l'auteur de l'opération.

Pour les souscriptions de contrats et créations de comptes, outre les coordonnées des utilisateurs (noms, prénoms, raison sociale, adresse postale...) lorsque l'opération est à titre onéreux, les fournisseurs d'accès doivent récolter des informations supplémentaires et notamment le mode de paiement, la référence du paiement, ainsi que le montant de la transaction.

S'agissant de la notion de création de contenu, le décret précise qu'elle comprend les opérations de créations initiales et de suppressions de contenus, ainsi que les modifications de contenus et des données liées.

Droit des Sociétés

➤ La modification de l'ordre du jour d'une assemblée de société cotée

Depuis le décret du 23 juin 2010, les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé ont l'obligation de publier l'ordre du jour d'une assemblée sur leur site internet « pendant une période ininterrompue commençant au plus tard le 21^{ème} jour précédant l'assemblée » (cf. brèves Lamy-Lexel de septembre 2010).

Cette nouvelle disposition a amené les praticiens à s'interroger sur la remise en cause de la faculté ouverte aux organes dirigeants devant publier un avis de réunion au moins 35 jours avant l'assemblée générale, de modifier l'ordre du jour de celles-ci entre la publication de cet avis et celle de l'avis de convocation devant paraître au moins 15 jours avant l'assemblée générale.

Par un avis en date du 05 janvier 2011, le Comité Juridique de l'Association Nationale des Sociétés par Actions (ANSA) a estimé que le décret du 23 juin 2010 a instauré indirectement une nouvelle date de J – 21 jours avant l'assemblée générale des sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé.

Selon ce dernier, « même si la réglementation a maintenu pour l'ensemble des sociétés anonymes le délai de J-15 pour l'envoi ultime de l'avis de convocation (comportant également l'ordre du jour) et alors qu'aucun texte n'interdit expressément au conseil de modifier l'ordre du jour entre J-21 et J-15, il est vivement recommandé au conseil d'administration de s'en abstenir, afin que les délais de modification de l'ordre du jour ne soient pas

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

déséquilibrés au profit des dirigeants. La logique du site internet d'information à J-21 est naturellement de respecter le programme ainsi communiqué. »

➤ **Libre révocation du dirigeant et indemnité de révocation**

Par un arrêt en date du 8 mars 2011, la Cour d'Appel d'Amiens a rappelé que par application du principe de libre révocabilité des dirigeants, lequel est d'ordre public, une clause statutaire ou contractuelle de nature à dissuader les associés de révoquer un mandataire social est nulle, et ce, que la révocation soit ou non fondée sur des justes motifs.

Au cas d'espèce, la Cour d'Appel a jugé que l'indemnité de révocation représentant un an de sa rémunération était exorbitante dans la mesure où le résultat d'exploitation de ladite société était constamment déficitaire et que cette situation ne devait pas s'améliorer dans les trois prochaines années selon le prévisionnel du gérant.

Il convient de souligner que le caractère dissuasif d'une clause prévoyant une indemnisation en cas de révocation du dirigeant s'apprécie au regard de la taille de la société et de la charge financière qu'une telle indemnité constituerait pour la société, celle-ci ne devant pas représenter une contrainte telle qu'elle constituerait un obstacle à la révocation de ce dirigeant.

Droit Social

➤ **L'inaptitude physique du salarié, un nouveau cas de rupture anticipée du CDD ?**

En l'état actuel du droit, et en dehors de l'échéance du terme, amenant la cessation de plein droit du contrat de travail, le Code du Travail reconnaît à l'employeur deux causes de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée : la faute grave d'une part et la force majeure d'autre part (article L. 1243-1 du Code du Travail).

En application des dispositions de l'article L. 1226-20 alinéa 2 du Code du travail, l'employeur peut également demander la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié en cas d'inaptitude de ce dernier.

Cette disposition est mise en échec par l'article 49 de la loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, définitivement adoptée par le Parlement le 14 avril dernier.

En effet, ce texte autorise désormais les employeurs à rompre de manière anticipée le contrat de travail à durée déterminée en cas d'inaptitude du salarié, à la double condition que le salarié ait été déclaré inapte par le médecin du travail et que son reclassement dans l'entreprise, ou le cas échéant le groupe, soit impossible, remettant ainsi en cause la jurisprudence de la Cour de Cassation (*Cour de Cassation, chambre sociale - 13 novembre 1986 - n°84-41803*).

La résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée n'a donc plus lieu d'être !

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

Le salarié, dont le contrat de travail à durée déterminée a été rompu de manière anticipée aura le droit, en sus de l'indemnité de précarité prévue par l'article L. 1243-8 du Code du Travail, à une indemnité dont le montant diffère selon l'origine de l'inaptitude constatée. Ainsi, en cas d'inaptitude non professionnelle, le salarié se verra octroyer une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. En revanche, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le montant de l'indemnité sera égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

La condition d'une année d'ancienneté posée par l'article L. 1234-9 du Code du Travail relatif à l'octroi de l'indemnité légale de licenciement n'étant pas exigée dans l'hypothèse d'une rupture anticipée d'un CDD, l'employeur devra, en cas de durée d'emploi inférieure, proratiser l'indemnité.

Enfin, les articles L. 1226-4 (en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident professionnel) et L. 1226-11 (en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle) s'appliquent aux salariés en CDD, imposant dès lors à l'employeur qui, dans le délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise, n'a pas procédé au reclassement du salarié ni à la rupture de son contrat de travail, de reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait préalablement à la suspension de son contrat de travail.

La loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit entrera en vigueur au lendemain de la publication de celle-ci au Journal Officiel. Toutefois, le Conseil Constitutionnel ayant été saisi, la publication de la loi, dans son texte tel qu'initialement adopté, dépendra de la décision qui sera rendue. Affaire à suivre...

➤ **Le rôle de l'huissier de justice dans la procédure de licenciement (Cour de Cassation, chambre sociale - 30 mars 2011 - n°09-71412)**

Dans un arrêt rendu le 30 mars 2011, la chambre sociale de la Cour de Cassation répond à deux questions relatives au rôle de l'huissier de justice dans la procédure de licenciement.

En l'espèce, un salarié conteste la régularité de la procédure de licenciement dont il a fait l'objet au motif, d'une part de la violation de l'article L. 1232-2 du Code du Travail relatif aux modalités de convocation à un entretien préalable, et d'autre part de la présence lors de son entretien d'un huissier de justice chargé de dresser un procès-verbal sur le déroulement de celui-ci.

Dans la prolongation d'un arrêt du 8 février 2011 (*Cour de Cassation, chambre sociale - 8 février 2011 - n°09-40027*) dans lequel elle a validé l'envoi d'une convocation à un entretien préalable par Chronopost, la Cour de cassation, suivant le même raisonnement, rejette l'argument du salarié et confirme ainsi que le mode d'acheminement de ce courrier par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, tel que prévu par l'article L. 1232-2 du Code du Travail « *n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation* ». Ainsi, dès lors que le mode d'acheminement adopté par l'employeur permet d'éviter toute contestation sur la date de convocation, la régularité de la procédure de licenciement n'est pas remise en cause.

Le second argument du salarié, tiré de la présence de l'huissier de justice lors de l'entretien, est en revanche accueilli favorablement par les Hauts Magistrats. Cette solution est conforme à la

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

jurisprudence qui, dans le silence des textes, admet que, lors de l'entretien préalable, l'employeur puisse se faire assister par une personne dès lors qu'elle appartient au personnel de l'entreprise (*Cour de Cassation, chambre sociale - 20 juin 1990 - n°87-41118, Cour de Cassation, chambre sociale - 28 octobre 2009 - n°08-44241*), et que l'assistance de l'employeur n'est pas détournée de son objet (*Cour de Cassation, chambre sociale - 11 février 2009 - n°07-43056*).

➤ **La mise à disposition initiale d'un salarié par la société mère : fait générateur de l'obligation de reclassement**
(*Cour de Cassation, chambre sociale - 30 mars 2011 - n°09-70306*)

Un salarié est embauché par une société française, selon un contrat de travail à durée déterminée de deux mois. Il avait pour fonction l'étude de l'implantation d'une entreprise aux Etats-Unis. A l'échéance de son contrat de travail, le salarié est envoyé aux Etats-Unis pour créer une filiale, selon un contrat de travail conclu avec cette dernière. Au terme de cinq années de collaboration, la filiale mettra fin à ce contrat de travail. Sur le fondement de l'article L. 1231-5 du Code du Travail, disposition obligeant la société mère à rapatrier le salarié licencié par la filiale et à lui procurer un emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère, le salarié a sollicité, en vain, son reclassement au sein de son ancien employeur français et a donc contesté son licenciement.

L'obligation issue de l'article L. 1231-5 du Code du Travail, et qui n'a vocation à s'appliquer qu'aux salariés ayant exercé des fonctions dans la société mère avant d'être détachés, n'est pas subordonnée au maintien d'un contrat de travail entre le salarié et la maison mère, et s'impose donc même si le contrat de travail la liant à l'intéressé a été rompu (*Cour de Cassation, chambre sociale - 13 novembre 2008 - n°07-41700*). Reprenant le principe qu'elle avait déjà posé, la Cour de Cassation a jugé que l'article s'appliquait à l'espèce, et ce quand bien même le CDD du salarié avait pris fin.

Dans son pourvoi, la société faisait également prévaloir que le contrat de travail du salarié ayant été conclu sous l'empire du droit américain, celui-ci ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du Travail.

Pour la première fois, la chambre sociale a précisé que « *l'obligation de reclassement à la charge de la société mère ne concernant que les relations entre celle-ci et le salarié qu'elle met à disposition, peu importe que le contrat conclu entre ce dernier et la filiale ait été soumis au droit étranger* ».

La société mère doit donc assumer les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse du salarié détaché !

➤ **Le remplacement définitif d'un salarié malade : condition essentielle du licenciement**
(*Cour de Cassation, AP - 22 avril 2011 - n°09-43334*)

La Cour de Cassation, dans sa formation la plus solennelle, a rendu le 22 avril 2011 un arrêt portant sur le remplacement définitif d'un salarié licencié à la suite de son absence prolongée pour maladie non professionnelle.

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

L'article L. 1132-1 du Code du Travail énumère un certain nombre de discriminations dont ne peuvent faire l'objet les salariés. Cette disposition prévoit notamment l'impossibilité de licencier un salarié en raison de son état de santé, sauf « *inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II* » du Code du Travail.

En l'absence de prescriptions légales, la jurisprudence s'est attachée à préciser les conditions de validité du licenciement prononcé pendant la période de suspension du contrat de travail. La Cour de Cassation a ainsi subordonné la validité d'un tel licenciement à la double condition que l'employeur établisse l'existence de perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise à la date du licenciement (*Cour de Cassation, chambre sociale - 30 juin 2009 - n°08-41350*), lesquelles rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié (*Cour de Cassation, chambre sociale - 9 juin 2010 - n°08-44282* ou encore plus récemment *Cour de Cassation, chambre sociale - 26 janvier 2011 - n°09-71907*).

Dans l'arrêt d'Assemblée plénière du 22 avril 2011, la Cour de Cassation est venue éclaircir cette dernière condition.

Les faits soumis aux Hauts Magistrats étaient les suivants : une gardienne d'immeuble a fait l'objet d'un licenciement pour « *maladie prolongée rendant nécessaire [son] remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal du service de gardiennage* ». En réalité, les tâches effectuées précédemment par la salariée ont été transférées à une entreprise extérieure spécialisée dans l'entretien.

Considérant avoir été licenciée du seul fait de sa maladie, la salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes de demandes d'indemnités et de dommages et intérêts pour nullité de son licenciement.

Après une longue procédure de près de six ans, dont un premier arrêt de la Cour de Cassation du 18 octobre 2007, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a précisé que le remplacement définitif du salarié malade s'entend de l'embauche d'un autre salarié dans son emploi, excluant ainsi l'idée qu'un tel licenciement puisse conduire à une suppression d'emploi.

La Cour de Cassation raisonne donc en termes d'effectif de l'entreprise. Dans une précédente décision (*Cour de Cassation, chambre sociale - 26 janvier 2011 - préc*), la juridiction suprême avait adopté le même raisonnement et avait précisé qu'il n'était pas nécessaire que le salarié recruté occupe le poste du salarié licencié, laissant ainsi l'employeur libre de gérer son entreprise.

➤ **Précisions sur le nouveau régime social des indemnités de rupture du contrat de travail par la Circulaire interministérielle du 14 avril 2011**

La loi n°2011-1594 de financement de la sécurité sociale pour 2011 a profondément modifié le régime social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée de fonctions de mandataires sociaux, en modifiant les limites d'exonération des cotisations de sécurité sociale.

Ce nouveau régime, qui concerne toutes les indemnités de rupture visées par l'article 80 duodecisé de la loi n°2011-1594, a été clarifié par une circulaire interministérielle du 14 avril 2011.

Désormais, les indemnités de rupture du contrat de travail sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 106 056 euros pour 2011), étant précisé que l'exonération portera sur la fraction inférieure ou égale au plus élevé des trois seuils suivants :

- l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective applicable, ou l'accord professionnel applicable ;

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

- deux fois le montant du salaire brut perçu par le salarié licencié l'année civile précédant la rupture du contrat ;
- 50% du total de l'indemnité versée.

Le nouveau régime comprend notamment un régime transitoire applicable aux indemnités de rupture versées en 2011. Deux hypothèses sont alors à distinguer selon que la rupture du contrat de travail a pris effet en 2010 ou en 2011.

Dans le premier cas, la limite est fixée à six fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 212 112 euros.

Dans le second cas, la circulaire précise que le régime social applicable dépend du montant de l'indemnité prévu par la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31 décembre 2010, quel que soit son niveau. En l'absence de source conventionnelle, le montant de l'indemnité légale sert de référence.

Droit Fiscal

Réforme de la fiscalité du patrimoine

Comme annoncé ces derniers mois, le très attendu projet de réforme de la fiscalité du patrimoine a été adopté en Conseil des Ministres ce mercredi 11 mai dernier.

➤ Allègement de l'impôt de solidarité sur la fortune

Le seuil d'assujettissement à l'ISF serait relevé, de 800 000 à 1,3 million d'euros.

Pour l'**ISF 2011**, le barème progressif actuel, amputé seulement de sa première tranche imposable, continuerait de s'appliquer. La date limite de dépôt de la déclaration et du paiement de l'ISF devrait donc être reportée du 15 juin au 30 septembre 2011.

A compter de l'ISF 2012, les patrimoines dont la valeur est comprise entre 1,3 million d'euros et 3 millions d'euros seraient taxés sur l'intégralité de leur montant à hauteur de **0,25%** et les patrimoines dont la valeur **excède 3 millions** d'euros supporteraient un taux de **0,50 %**.

Pour atténuer les effets de seuils nécessairement engendrés par ce nouveau dispositif, un système de décote serait prévu pour les patrimoines compris entre 1,3 millions et 1,4 millions d'euros d'une part, et ceux compris entre 3 millions et 3,2 millions d'euros d'autre part.

A compter d'une valeur de 3,2 millions d'euros, plus aucun système de décote ne s'appliquerait. Les réductions d'impôt au titre des dons et des souscriptions au capital de PME seraient maintenues, de même que l'abattement de 30% sur la résidence principale.

➤ Suppression du plafonnement de l'ISF et du bouclier fiscal

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

Il est proposé de supprimer le plafonnement de l'ISF (85% des revenus) et le plafonnement des impôts directs et prélèvement sociaux (« bouclier fiscal » - 50% des revenus) à compter des impôts directs payés en 2012 au titre des revenus réalisés en 2011 (bouclier qui aurait été demandé en 2013).

Les redevables de l'ISF en 2012, titulaires d'un droit à restitution au titre des impôts payés en 2011, devraient, quant à eux, obligatoirement l'auto-liquider sur cet impôt et, en cas de reliquat, sur l'ISF des années suivantes.

➤ **Plafonnement de la taxe foncière sur les propriétés bâties**

La suppression du bouclier fiscal s'accompagnerait d'un plafonnement de la cotisation de taxe foncière sur les propriétés bâties qui constituent l'habitation principale du contribuable. Ce plafonnement s'établirait à 50% des revenus disponibles.

Cette mesure s'appliquerait à compter des impositions établies au titre de 2012.

➤ **Alourdissement des droits de donation et succession**

L'alourdissement de la taxation des transmissions à titre gratuit, dont l'**application** devrait se situer **au moment de l'entrée en vigueur de la loi**, se manifesterait à trois niveaux :

- **Majoration de 5 points** des taux d'imposition des deux dernières tranches des barèmes d'imposition applicables aux successions et donations en ligne directe et entre époux et partenaires, soit 40 % et 45 % (au lieu de 35 et 40 actuellement).
- **Suppression** des réductions de droit de donation accordées en fonction de l'âge du donateur, dont les taux s'échelonnaient de 50 à 10%.
- **Allongement du délai** au-delà duquel les donations n'ont plus à être fiscalement rapportées pour le calcul des droits dus lors d'une nouvelle transmission à titre gratuit : **ce délai passerait de 6 à 10 ans.**

➤ **Taxe sur les résidences secondaires des contribuables non-résidents**

Le projet porte également proposition de création, à compter du 1^{er} janvier 2012, d'une nouvelle taxe concernant les propriétaires non-résidents dont les revenus de source française ne représentent qu'une faible part de l'ensemble des revenus.

➤ **Création d'une « exit tax » sur les plus-values latentes**

Dans une finalité de lutte contre l'évasion fiscale internationale, le projet de loi envisage la taxation à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales des plus-values latentes sur les valeurs mobilières et droits sociaux constatées par les contribuables, détenteurs de participations significatives, qui transfèrent leur domicile fiscal hors de France.

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com

Un sursis de paiement serait accordé, sous certaines conditions, jusqu'à la date de cession, de rachat, ou de donation des titres et un dégrèvement serait institué lorsque ces événements interviennent plus de 8 ans après le départ à l'étranger ou lorsque le domicile est rapatrié en France.

Cette mesure s'appliquerait **rétroactivement** aux transferts du domicile fiscal hors de France intervenus à compter du **3 mars 2011**.

... On se rappellera avec intérêt le sort que l'Europe avait réservé, naguère, à la taxe du même nom !

Réduction ISF-PME : précisions sur la condition relative à l'effectif salarié

La Loi de finances pour 2011 a modifié le régime de la réduction d'ISF pour souscription au capital de PME, notamment en y introduisant de nouvelles conditions relatives aux entreprises bénéficiaires.

Une nouvelle condition relative à l'effectif salarié de l'entreprise bénéficiaire des souscriptions ouvrant droit à la réduction d'impôt faisait notamment débat en raison des imprécisions et des difficultés d'application que la loi de finances laissait en suspens.

Pour être éligible à la réduction d'impôt du fait de la souscription à son capital, la loi de finances prévoit que la société dans laquelle l'investissement est réalisé doit compter au moins 2 salariés à la clôture de son premier exercice (ou, par exception, un salarié, si la société est soumise à l'obligation de s'inscrire à la chambre des métiers et de l'artisanat).

Un rescrit n°2011/10 en date du **18 avril 2011** apporte les éclaircissements nécessaires sur l'application et la prise en compte de cette nouvelle condition.

Ainsi :

La notion de salarié est entendue au sens du droit du travail, comme toute personne exerçant son activité **dans un lien de subordination juridique** à l'égard de l'employeur et donnant lieu à rémunération en contrepartie d'un travail effectif.

Il n'est pas tenu compte de la nature du contrat de travail, de la durée du temps de travail ou de l'ancienneté du contrat de travail à la clôture du premier exercice. **S'agissant des mandataires sociaux, ceux-ci ne peuvent être pris en compte qu'à condition d'être titulaire d'un contrat de travail.**

- **L'exercice de référence au titre duquel s'apprécie la condition** est celui au titre duquel les premières souscriptions ouvrant droit à la réduction ISF sont effectuées dans la société, postérieurement au 31 décembre 2010, étant précisé que le respect de cette condition s'apprécie uniquement au jour de la clôture de cet exercice.

Cette condition s'applique à toutes les souscriptions intervenues à compter du 1^{er} janvier 2011. Ces précisions sont également valables pour la réduction d'impôt sur le revenu au titre de l'investissement au capital de PME ou d'entreprises innovantes prévue à l'article 199 terdecies-0 A du Code Général des Impôts, qui a été modifiée sur ce point dans les mêmes termes que la réduction d'ISF.

Lamy Lexel

91 cours Lafayette – 69455 Lyon cedex 06

T : 04 72 74 53 00

F : 04 78 52 26 00

38 rue de Courcelles – 75008 Paris

T : 01 55 27 24 00

F : 01 55 27 24 24

contact@lamy-lexel.com