

Quels impératifs juridiques pour le Daf en 2014 ?

La multiplication de nouveaux textes de loi ces derniers mois peut compliquer la tâche du Daf, qui doit jongler avec des impératifs juridiques toujours plus nombreux, notamment en l'absence de responsable juridique attitré dans l'entreprise. Panorama des principaux points de vigilance.

Les PME sont – depuis plusieurs années – confrontées à une équation difficile face à l'évolution et à l'inflation des règles et des normes. Elles ne profitent, pour ainsi dire, d'aucune des mesures de simplification du droit, essentiellement tournées vers les TPE, les auto-entreprises et autres micro-entreprises (ces sociétés et entreprises permettant notamment de ne pas alourdir les statistiques du chômage). Elles ne bénéficient pas non plus des moyens et des ressources propres aux grands groupes, cotés ou non, pour gérer cet afflux de textes. Les années 2013 et 2014 n'ont pas modifié cette donne, loin s'en faut, et les nouveaux points de vigilance sont nombreux.

1 DROIT FISCAL

En matière de droit fiscal tout d'abord, il convient, depuis le 1^{er} janvier 2014, d'être attentif aux intérêts versés aux sociétés étrangères. S'ils ne sont pas soumis à un taux d'imposition théorique d'au moins 8,33 % (33,33 x 25 %) chez la société créancière, ils ne sont plus déductibles chez l'emprunteur. De son côté, le régime d'imputation des déficits réalisés à l'étranger prévu par l'article 209C du CGI est supprimé. Il permettait aux PME de déduire de leur résultat imposable les déficits de leurs succursales ou filiales implantées à l'étranger. La cotisation minimum dont sont redevables les assujettis à la CFE a quant à elle été aménagée (trois tranches supplémentaires dont deux entre 0 et 100 000 euros). L'assiette de la taxe sur les salaires a en outre été modifiée : la nouvelle assiette exclut les gains tirés de la levée d'options sur les actions et les gains d'acquisitions gratuites d'actions.

Concernant les droits de mutation à titre onéreux, les conseils départementaux ont la faculté, pour les ventes intervenant entre le 1^{er} mars 2014 et le 29 février 2016, d'augmenter le taux de la taxe de publicité foncière ou du droit d'enregistrement dans la limite d'un plafond de 4,50 % (soit un taux global maximum de 5,80665 %). La quasi-totalité des départements a voté cette augmentation (à l'exception notable des départements 75,

78 et 95). À noter également, la création d'un nouveau PEA dit "PME-ETI". Il fonctionne de la même manière que le PEA "classique" à l'exception de deux points : d'une part, le plafond des versements est de 75 000 euros, et seules les actions et parts émises par des entreprises européennes de taille intermédiaire sont concernées ; d'autre part, les parts ou actions d'OPCVM sont éligibles. Les deux PEA sont cumulables.

2 DROIT SOCIAL

En sus des augmentations des plafonds et taux de cotisations, réévalués, comme chaque année, au 1^{er} janvier, on note trois réformes importantes :

● La réforme des règles applicables au licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés sur une période de 30 jours entraîne tout d'abord

une modification des délais dans lesquels le comité d'entreprise doit être consulté et doit rendre son avis. Pour les procédures de licenciement collectif dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité d'entreprise doit tenir au minimum deux réunions espacées d'au moins quinze jours (art. L. 233-30 du code du travail). Il doit, par ailleurs, rendre ses avis dans un délai qui ne peut pas être supérieur, à compter de la première réunion :

- à 2 mois pour un nombre de licenciements inférieur à 100 ;
- à 3 mois pour un nombre de licenciements au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- à 4 mois pour un nombre de licenciements supérieur à 250.

Le comité d'entreprise est consulté sur l'opération projetée et ses modalités d'application (volet économique) et sur le projet de licenciement collectif (volet social). En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, il est réputé avoir rendu un avis. Le comité d'entreprise peut recourir à l'expert-comptable, qui doit rendre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses deux avis. La réforme entraîne aussi un changement de l'accord

LES NOUVEAUX TAUX DE TVA SONT LES SUIVANTS :

■ le taux normal de 19,6 % est passé à 20 %, le taux intermédiaire de 7 % est passé à 10 % (ce taux est étendu aux opérations de construction de logements intermédiaires).

■ le taux spécifique de 8 % applicable en Corse est passé à 10 %, le taux réduit de 5,5 % a été étendu à diverses activités.

collectif majoritaire ou du document unilatéral de l'employeur. Le plan de sauvegarde de l'emploi et la procédure doivent faire l'objet d'un accord collectif "majoritaire", d'un document unilatéral de l'employeur ou d'une combinaison des deux dispositifs. Elle transfère en outre à la DIRECCTE le contrôle de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise et celui du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. L'accord majoritaire et/ou le document unilatéral lui sont transmis pour validation ou homologation. Cette dernière peut par ailleurs intervenir à tout moment de la procédure pour formuler des observations.

● **En matière de travail à temps partiel**, la loi de sécurisation de l'emploi du 24 juin 2013 a fixé la durée minimale à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (art. L. 3123-14-1 du code du travail). Toutefois, une durée de travail inférieure peut être prévue sur demande écrite et motivée du salarié (art. L. 3123-14-3 du code du travail) ou par convention ou accord de branche étendu (art. L. 3123-14-3 du même code). À ce jour, les entreprises de la propreté et de l'édition pourront déroger à la durée minimum légale.

Conformément à l'art. 12 de la loi du 14 juin 2013, ces dispositions devaient entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Cependant, en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'application de ces dispositions a été suspendue jusqu'au 30 juin 2014, afin de permettre la négociation de conventions ou d'accords de branche étendus prévue à l'art. L. 3123-14-3. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre du même article, la durée minimale de 24 heures s'applique au salarié qui en fait la demande. L'employeur a la faculté de refuser si cela est justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

La loi met également en place un système de "complément d'heures" par lequel les conventions ou accords de branche étendus peuvent prévoir la possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Des changements sont aussi apportés en ce qui concerne la rémunération des heures complémentaires.

● **À noter également, l'allongement du délai de carence prévu par l'assurance chômage.** En cas de licenciement (ou de rupture conventionnelle), Pôle emploi ne verse d'allocation-chômage qu'après un délai de carence. Ce délai prend en compte un différé d'indemnisation (sept jours), les jours de congés payés ainsi que le montant des indemnités de rupture perçues par le salarié.

À compter du 1^{er} juillet 2014, le plafond du délai de carence lié aux indemnités de rupture passera de 75 à 180 jours. La durée de la carence sera calculée en divisant le montant de l'indemnité de rupture supra-légale par 90. En conséquence, lorsqu'un salarié obtient 16 200 euros à titre d'indemnités supra-légales dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, il supporte cette carence de 180 jours. ►►



» 3 DROIT ÉCONOMIQUE

Sur le plan du droit économique, le texte marquant des mois écoulés est indéniablement la loi Hamon qui, outre l'introduction en droit français de l'action de groupe, comporte toute une série de contraintes nouvelles pour les entreprises.

● **Concernant les entreprises du secteur B2C**, qui sont au cœur du dispositif, les nouveaux textes renforcent fortement les obligations d'information (précontractuelle et contractuelle) du consommateur, l'alourdissement étant encore plus sensible en matière de vente à distance et spécialement de vente par Internet. Très concrètement, et dans la mesure où il appartient au professionnel de rapporter la preuve de ce qu'il a satisfait à ses obligations légales, les entreprises du B2C vont devoir, pour celles qui ne l'ont pas déjà fait, envisager très sérieusement la rédaction et la mise à disposition de conditions générales de vente. Celles qui en ont déjà un devront le mettre à jour des nouveautés (par exemple, l'obligation de reproduire intégralement les textes

Les entreprises du B to C devront rédiger et mettre à disposition leurs conditions générales de vente. La DGCCRF se charge de le vérifier via des enquêtes mystères.

concernant la garantie de conformité et celle contre les vices cachés et de préciser le délai de disponibilité des pièces détachées). La DGCCRF pourra désormais réaliser des "enquêtes mystères" (i. e. sans que l'agent soit contraint de décliner d'emblée ses qualités) pour vérifier le respect de ces règles.

● **Concernant les entreprises du secteur B2B**, on mentionnera l'augmentation spectaculaire des sanctions applicables en cas de non-respect des délais de paiement. Le non-respect des délais légaux (inchangés), comme le fait de retarder abusivement leur point de départ, est désormais sanctionné par une amende administrative pouvant atteindre 375 000 euros (doublée en cas de réitération). La DGCCRF a d'ores et déjà annoncé qu'au moins 1 500 entreprises allaient être contrôlées sur l'année 2014. À noter aussi de nouvelles contraintes dans la relation fournisseur/distributeur, avec un renforcement sensible du formalisme entourant les négociations annuelles: les CGV et le tarif de base doivent être communiqués au distributeur avant le 1^{er} décembre de chaque année, soit au moins trois mois



Par les avocats de Racine

Frédérique Chaput et Valérie Ledoux, avocates associées – département concurrence-distribution; Luc Pons, avocat associé – département droit des sociétés-fusions acquisitions; Fabrice Rymarz, avocat associé – département fiscal; Stéphanie Raquillet et Sarah Usunier, avocats, directeurs de mission – département droit social.

Racine est un cabinet d'avocats français indépendant de droit des affaires qui réunit près de 130 avocats ou juristes. Ses avocats interviennent pour des PME et des grandes entreprises issues de différents secteurs de l'industrie et des services, pour des organisations professionnelles et interprofessionnelles ainsi que pour des collectivités publiques. Leurs compétences couvrent les domaines suivants: agroalimentaire, arbitrage, concurrence/distribution, douanes, droit commercial et économique, droit de l'environnement et fiscalité environnementale, droit fiscal, droits de l'homme, droit patrimonial et de la famille, droit pénal général et des affaires, droit public et droit administratif, droit social, financement, fusions-acquisitions/droit des sociétés, immobilier/construction, propriété Intellectuelle et industrielle, restructuring, transports et logistique.

avant la date limite de signature de la convention annuelle. Celle-ci doit par ailleurs désormais préciser les réductions de prix consenties au distributeur à l'issue de la négociation et la rémunération des services de coopération commerciale, ce qui signe définitivement l'arrêt de mort de la négociation "en triple net" que pratiquent toujours de nombreuses PME. Les sanctions sont très lourdes: le fait de ne pas justifier avoir conclu dans les délais une convention annuelle conforme est désormais sanctionné par des amendes administratives pouvant atteindre 375 000 euros (doublées en cas de réitération). La DGCCRF a annoncé que les enquêtes débuteraient dès le 1^{er} mars 2015. ●

PAR LES AVOCATS DU CABINET RACINE