

# Synthèse d'avocats

L'INFORMATION SOCIALE, FISCALE ET JURIDIQUE

3<sup>E</sup> TRIMESTRE 2022



## Transmission de l'entreprise

10 questions à vous poser pour mener à bien la transmission de votre entreprise

### Actualité

Aides « coûts fixes » :  
comment rembourser  
un éventuel trop-perçu ?

### Zoom

Conclure une rupture  
conventionnelle  
homologuée

### Patrimoine

La fiscalité appliquée  
aux résidences  
secondaires

L'actualité juridique décryptée par votre avocat

# Passer le cap de l'intention !

Selon l'Observatoire des PME publié par Bpifrance, 31 300 entreprises auraient changé de main en 2020. Un chiffre en recul depuis une décennie, qui traduit la difficulté croissante que rencontrent les dirigeants d'entreprise à mettre en œuvre leur intention de céder leur affaire. Une difficulté particulièrement marquée dans les petites structures où le « patron », véritable homme-orchestre, ne parvient que rarement à s'extraire des contraintes de sa gestion quotidienne. Le taux annuel de cession des TPE sans salariés stagne ainsi sous les 0,5 %, rappelle l'étude, pendant que celui des ETI dépasse les 7,5 %. Et le vieillissement des dirigeants vient aggraver le phénomène. Bpifrance note ainsi que si l'essentiel des intentions de vente donnent lieu à une cession chez les dirigeants de moins de 55 ans, à peine la moitié aboutissent au-delà de 60 ans. Un âge désormais dépassé par 25 % des dirigeants français (contre moins de 15 % en 2005). Raisons principalement invoquées : un prix envisagé trop élevé pour les repreneurs potentiels, des difficultés pour trouver un repreneur de confiance, et surtout l'impréparation du dirigeant, insiste Bpifrance. Car céder son entreprise ne s'improvise pas. Plusieurs années sont même nécessaires pour préparer (et se préparer) et mener à bien une telle opération, tant les questions qu'elle fait naître sont complexes. Des questions auxquelles nous avons tenté de répondre dans notre dossier du trimestre, afin de vous permettre de faire un premier point sur ce sujet ô combien stratégique. Excellente lecture et bon été !

02

## // Échéances du 3<sup>e</sup> trimestre 2022

### 31 juillet

> Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 avril 2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 août).

### 5 août

> Entreprises d'au moins 50 salariés : DSN de juillet 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet

2022 versés au plus tard le 31 juillet 2022.

### 11 août

> Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en juillet 2022.

### 15 août

> Entreprises d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN de juillet 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 2022.  
> Entreprises soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2022 : téléversement du solde de l'IS et, le cas échéant, de la contribution sociale (relevé n° 2572).  
> Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur

les salaires payés en juillet 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

### 31 août

> Entreprises soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 septembre).

# L'attractivité de la France en voie d'amélioration

L'Hexagone conserve la première place européenne en termes d'implantations ou d'extensions d'entreprises sur son territoire.

Cocorico ! Pour la troisième année consécutive, la France a surpassé ses voisins en termes d'investissements étrangers directs en 2021. En effet, selon le dernier « Baromètre de l'attractivité de la France », avec 1 222 implantations ou extensions annoncées, notre pays conserve la première place européenne devant le Royaume-Uni (993) et l'Allemagne (841). La progression sur un an, de 24 %, a également été plus importante que chez nos voisins.



## LE RÉSULTAT DE MULTIPLES RÉFORMES

Le gouvernement n'a pas manqué, en mars dernier, de mettre en avant cette année record, rappelant ses efforts pour faire de la France un terreau favorable aux entreprises étrangères : réforme du marché du travail, réforme de la fiscalité pour orienter l'épargne vers l'investissement productif et améliorer la compétitivité des entreprises, et enfin, simplification administrative. Un train de réformes qui, après des années de vaches maigres et la sonnette d'alarme tirée par le rapport Gallois sur le coût du travail en France, avait été initié

### Les points d'amélioration

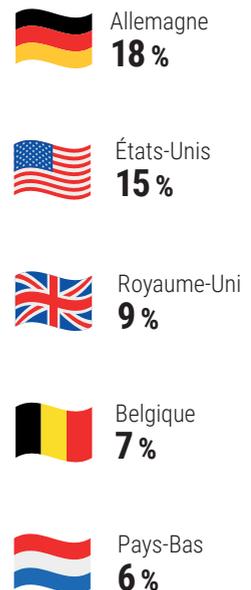
Selon les économistes, il y a encore des leviers d'amélioration : la baisse des impôts de production, l'allègement des procédures administratives, l'amélioration du niveau de formation et l'attractivité énergétique, particulièrement depuis la guerre en Ukraine.

sous l'ère Hollande, avec l'instauration du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Reste que notre première place est à relativiser, car les projets réalisés au Royaume-Uni et en Allemagne sont davantage créateurs d'emplois, avec respectivement 68 et 45 postes créés par projet, contre 38 en France.

## DES DÉSÉQUILIBRES

Par ailleurs, à peine un tiers des projets sont des créations, le reste consistant en des extensions d'activités déjà implantées. Le premier pas à franchir par les entreprises étrangères est donc encore difficile, même si une fois installées, elles semblent se plaire en France. Dernier bémol, d'après la Banque de France, l'Hexagone a beau accueillir plus de projets, il investit davantage à l'extérieur qu'il n'accueille d'investissements étrangers. En 2020, on comptait 1 261 Md€ de sorties contre 785 Md€ d'entrées. La balance commerciale reflétant aussi ce déséquilibre avec un déficit de 12,4 Md€ en avril... un nouveau record !

## Top 5 des pays investisseurs\*



\*Bilan des investissements internationaux en France en 2021, Business France

## Une aide pour les exposants dans les foires et salons

Les entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 M€, qui ont exposé ou qui vont exposer dans l'un ou plusieurs des principaux salons et foires français entre mars 2022 et juin 2023, et qui n'ont pas participé à l'édition de l'an dernier en raison de la crise sanitaire, peuvent bénéficier d'une aide financière. Son montant s'élève à 50 % des dépenses supportées pour la location de surfaces d'exposition et les frais d'inscription, dans la limite de 12 500 € HT.



L'aide doit être demandée sur le site [les-aides.fr/soutien-salons-et-foires](https://les-aides.fr/soutien-salons-et-foires) avant le 31 décembre 2022. La demande doit être accompagnée notamment d'une déclaration sur l'honneur de l'entreprise attestant qu'elle satisfait aux conditions requises, d'une attestation de son expert-comptable établissant qu'elle ne dépasse pas un plafond d'aide de 2 M€ au cours de l'exercice fiscal en cours et de la facture de l'organisateur de l'évènement considéré. L'instruction de la demande et le versement de l'aide incombent aux chambres de commerce et d'industrie (CCI).

Décret n° 2022-370 du 16 mars 2022, JO du 17

### Contrat en alternance

Depuis 2 ans, le gouvernement octroie une aide exceptionnelle aux employeurs qui embauchent des jeunes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Versée au titre de la première année du contrat, cette aide s'élève à 5 000 € maximum pour le recrutement d'un jeune de moins de 18 ans et à 8 000 € maximum pour celui d'un salarié majeur. Cette aide exceptionnelle, qui devait cesser d'être attribuée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, est finalement allouée aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022, JO du 30

### Assurance chômage

Le dispositif de bonus-malus de la contribution d'assurance chômage vise à inciter les entreprises d'au moins 11 salariés relevant de sept secteurs d'activité (transports, restauration, hébergement...) à limiter le recours à des contrats de travail courts. Et ce, en faisant varier, entre 3 et 5,05 %, le taux de leur contribution fixé, en principe, à 4,05 %. Les employeurs concernés (sauf ceux relevant des secteurs protégés dits « S1 ») recevront, au mois d'août, le taux modulé qui leur sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. Un taux calculé au vu du nombre de ruptures de contrats de travail ayant eu lieu dans l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2022.

### Accord d'intéressement



Les primes d'intéressement versées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales à condition notamment que l'accord d'intéressement soit conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et qu'il soit déposé dans les 15 jours suivants. Et attention, selon les juges, un accord d'intéressement déposé tardivement (après le délai de 15 jours) n'ouvre droit à l'exonération de cotisations que pour les exercices ouverts postérieurement à ce dépôt.

Ainsi, un accord d'intéressement applicable 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024, doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et déposé au plus tard le 15 juillet 2022. L'employeur qui déposerait cet accord le 10 août 2022 perdrait l'exonération de cotisations pour la première année d'application (2022). Seules les primes correspondant aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 en bénéficieraient.

Cassation civile 2<sup>e</sup>, 12 mai 2022, n° 20-22367

# Aides « coûts fixes » : comment rembourser un éventuel trop-perçu ?

Les entreprises qui ont bénéficié d'une aide « coûts fixes » doivent rembourser les sommes qu'elles ont perçues en trop.

Les entreprises fortement impactées par l'épidémie de Covid-19 ont pu bénéficier d'aides dites « coûts fixes » ayant consisté à compenser une partie de leurs dépenses de charges fixes. Or elles peuvent être tenues de reverser au Trésor public un éventuel trop-perçu. Et une procédure est prévue en la matière.

## UN TROP-PERÇU

Le montant de l'aide « coûts fixes » a été calculé par rapport à l'excédent brut d'exploitation (EBE) de l'entreprise considérée, constaté au cours de la période éligible. Il s'est élevé à 70 % du montant de l'EBE, ou à 90 % de ce montant pour les entreprises employant moins de 50 salariés. S'il apparaît qu'à la clôture de son exercice, une entreprise a dégagé, sur une période éligible à l'aide « coûts fixes », un résultat net supérieur à l'EBE constaté sur cette même période, elle est tenue de rembourser le montant de l'aide perçue en trop.

## UNE DÉCLARATION AUX IMPÔTS

Les entreprises qui ont perçu une aide « coûts fixes » doivent établir leur résultat

### Une attestation

La déclaration de l'entreprise doit être accompagnée d'une attestation de son expert-comptable indiquant notamment les montants des résultats nets et des EBE pour chaque période éligible ainsi que le montant de l'éventuelle aide excédentaire à reverser.



net pour chaque période éligible, ainsi que le montant de l'éventuelle aide excédentaire qu'elles ont perçue. Ces calculs étant effectués ou vérifiés par l'expert-comptable de l'entreprise. Elles devront ensuite déclarer ce résultat net à la direction générale des Finances publiques dans les 3 mois qui suivront l'approbation de leurs comptes annuels du dernier exercice clos comprenant au moins une période éligible à l'aide « coûts fixes », et ce, qu'elles enregistrent ou non une aide excédentaire. En pratique, cette déclaration devra être effectuée sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr). Un formulaire de calcul du montant du résultat net étant mis à la disposition des entreprises sur ce site. Par la suite, l'administration fiscale adressera à l'entreprise, le cas échéant, une demande de remboursement de l'aide excédentaire. Cette dernière devra alors procéder au paiement dans un délai d'un mois.

Décret n° 2022-776 du 3 mai 2022, JO du 4

## Montant de l'aide excédentaire

### • Si résultat net positif

Aide excédentaire  
= montant de l'aide  
« coûts fixes » perçue

### • Si résultat net négatif

(mais supérieur à l'EBE)  
Aide excédentaire  
= montant de l'aide  
« coûts fixes » perçue  
- 90 % (ou 70 %) du  
résultat net (ramené à  
un nombre positif\*)

\* Par exemple, si le résultat net est de -20 000 €, on prend 20 000 € pour le calcul.

# Une aide pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie

Les entreprises dont les dépenses de gaz et d'électricité représentent une part élevée de leurs charges peuvent percevoir une aide financière.

Dans le cadre du fameux plan de résilience instauré par les pouvoirs publics, les entreprises grandes consommatrices de gaz et d'électricité, qui sont donc très impactées par la hausse des prix de l'énergie provoquée par la guerre en Ukraine, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État. Explications.

## LES ENTREPRISES ÉLIGIBLES

L'aide mise en place s'adresse aux entreprises dont les achats de gaz et/ou d'électricité atteignaient au moins 3 % de leur chiffre d'affaires en 2021 et qui ont subi un doublement du prix d'achat d'électricité et/ou de gaz sur la période éligible par rapport à une moyenne de prix sur l'année 2021. Elle a vocation à compenser une partie des coûts éligibles, c'est-à-dire des surcoûts de dépenses de gaz et d'électricité supportés par l'entreprise par rapport à celles de 2021 au-delà de ce doublement.

## LE MONTANT DE L'AIDE

Selon les cas, l'aide s'élève à :

- 30 % des coûts éligibles, plafonnée à 2 M€, pour les entreprises subissant une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) de 30 % par rapport à 2021 ;
- 50 % des coûts éligibles, plafonnée à 25 M€, pour les entreprises dont l'EBE est négatif et dont le montant des pertes est au plus égal à deux fois les coûts éligibles. L'aide étant limitée à 80 % du montant des pertes ;
- 70 % des coûts éligibles, plafonnée à 50 M€, pour les entreprises qui respectent les critères ci-dessus et qui



exercent leur activité principale dans l'un des secteurs les plus exposés à la concurrence internationale (secteurs listés par la Commission européenne dans un document publié le 24 mars 2022). L'aide étant également limitée à 80 % du montant des pertes.

Les critères d'éligibilité liés aux dépenses de gaz et d'électricité, à l'EBE et aux coûts éligibles doivent être vérifiés et calculés par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

## LA DEMANDE POUR OBTENIR L'AIDE

Le dispositif est ouvert depuis le 4 juillet dernier. Les entreprises concernées peuvent donc demander l'aide au titre de la première période éligible trimestrielle, à savoir mars-avril-mai, à compter de cette date et pendant un délai de 45 jours. En pratique, les demandes, accompagnées d'un certain nombre de pièces justificatives, doivent être déposées via l'espace professionnel de l'entreprise sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).

La procédure de dépôt des demandes au titre de la seconde période éligible (juin-juillet-août) sera, quant à elle, ouverte à compter du 15 septembre 2022 pour une durée de 45 jours.

Décret n° 2022-967 du 1<sup>er</sup> juillet 2022, JO du 2

### Et les groupes d'entreprises ?

S'agissant des entreprises qui font partie d'un groupe, le ministère de l'Économie et des Finances a précisé que le montant des plafonds d'aide indiqués ci-dessus devrait être évalué à l'échelle du groupe.

## Vente à distance : de nouvelles informations à fournir

Depuis le 28 mai dernier, la liste des informations que les professionnels sont tenus de communiquer aux consommateurs préalablement à la conclusion d'un contrat de vente ou de fourniture de services à distance s'est allongée. Ainsi, doivent désormais y figurer les coordonnées du médiateur de la consommation auquel le consommateur peut recourir ainsi que, si le professionnel en propose, les moyens de communication en ligne complémentaires au courrier électronique.

Par ailleurs, les professionnels qui utilisent le modèle type du

formulaire de rétractation annexé à l'article R 221-3 du Code de la consommation doivent veiller à le remplacer par le nouveau modèle qui vient d'être actualisé.

Décret n° 2022-424 du 25 mars 2022, JO du 26



## Prêts participatifs « relance »

Mis en place au profit des PME et des entreprises de taille intermédiaire (ETI) ayant des perspectives de développement mais dont la structure de bilan a été affaiblie par la crise sanitaire du Covid-19, et qui dégagent un chiffre d'affaires (CA) supérieur à 2 M€, les prêts dits « participatifs » soutenus par l'État sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2023. Remboursables sur 8 ans, avec un différé de remboursement de 4 ans, ces prêts, rebaptisés « prêts participatifs relance », bénéficient de la garantie de l'État à hauteur de 30 % de leur montant. Montant qui peut atteindre 12,5 % du CA 2019 de l'entreprise pour une PME et 8,4 % pour une ETI. Pour en bénéficier, les entreprises sont invitées à se rapprocher de leur banque.

Décret n° 2022-784 du 5 mai 2022, JO du 6

## Cotisation AT/MP

Les employeurs sont redevables au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) d'une cotisation dont le taux dépend, en totalité ou en partie, de l'activité principale de l'entreprise.

Toutefois, à condition de le demander à la Carsat, à la Cramif ou à la CGSS, ils peuvent bénéficier d'un taux de cotisation réduit pour leurs salariés qui exercent une fonction support de nature administrative (accueil, secrétariat, comptabilité, ressources humaines...). Sachant que ce taux réduit (dit « taux fonctions support ») s'applique uniquement aux périodes postérieures à cette demande. Et ce même si l'entreprise remplissait auparavant les conditions pour en bénéficier.

Cassation sociale, 7 avril 2022, n° 20-19447



## Rabais : affichage de l'ancien prix

Les commerçants qui annoncent une réduction de prix sont désormais tenus d'indiquer le prix antérieur pratiqué avant cette réduction. Sachant que ce prix antérieur correspond au prix le plus bas pratiqué par le commerçant sur le produit considéré à l'égard de tous les consommateurs au cours des 30 jours précédant l'application de la promotion. Cette nouvelle obligation s'applique, depuis le 28 mai dernier, aux promotions sur les produits vendus en magasin ou en ligne. Et attention, le non-respect de celle-ci s'apparente à une pratique commerciale trompeuse passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 300 000 €, voire d'une peine d'emprisonnement de 2 ans maximum.

Ordonnance n° 2021-1734 du 22 décembre 2021, JO du 23





ZINA SOLEIL

## Conclure une rupture conventionnelle homologuée

Le succès de la rupture conventionnelle ne se dément pas, avec plus de 452 000 ruptures homologuées en 2021.

08

### Une seule procédure !

La rupture d'un commun accord d'un CDI ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle. Et toute entente entre employeur et salarié visant à rompre un CDI et conclue en dehors de ce dispositif serait requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La procédure de rupture conventionnelle homologuée vous permet, d'un commun accord avec votre salarié, de mettre fin à son contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Elle présente un double avantage : d'une part, vous « sécurisez » la rupture en la faisant valider par l'administration du travail et d'autre part, votre salarié bénéficie d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations chômage.

### UN ENTRETIEN

L'initiative de la rupture conventionnelle peut venir indifféremment de votre salarié ou de vous-même. La procédure débute par un entretien au cours duquel votre salarié et vous-

même convenez de mettre un terme à votre collaboration et réglez toutes les modalités de la rupture (montant de l'indemnité de rupture, sort des avantages en nature, sort de la clause de non-concurrence, etc.). Si cet entretien est suffisant pour régler ces différents points, il n'est pas exigé d'en organiser un autre.

Le salarié qui décide de se faire assister dans le cadre de cet entretien (par un autre salarié de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par une personne choisie sur une liste de conseillers disponible en mairie ou auprès de l'inspection du travail) doit vous en informer oralement ou par écrit. Dans ce cas et à condition de prévenir

vous salarié, vous pouvez vous faire assister par un membre du personnel de votre entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à votre organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

## UN ACCORD ÉCRIT

La rupture conventionnelle doit être officialisée par écrit dans une convention, datée et signée par votre salarié et vous-même, et établie en double exemplaire, dont l'un doit être remis au salarié. Rédigée sur le formulaire Cerfa dédié, la convention doit préciser, notamment, la date du(des) entretien(s), la date de la rupture du CDI, la rémunération du salarié des 12 derniers mois ainsi que le montant de l'indemnité qui lui est versée.

À compter de la signature de cette convention, votre salarié et vous-même disposez de 15 jours calendaires (en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur votre décision. Une rétractation qui, pour être valable, doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

## UNE HOMOLOGATION

À l'issue du délai de rétractation, votre salarié ou vous-même devez demander l'homologation de la rupture conventionnelle auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Cette demande doit être effectuée par voie dématérialisée via le téléservice « TéléRC ». Sachant que le dépôt d'une demande papier auprès de la Dreets reste possible si votre salarié ou vous-même n'êtes pas en mesure d'utiliser ce

service et en informez celle-ci.

L'homologation permet à la Dreets de s'assurer que la procédure a été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que votre consentement à cette rupture et celui de votre salarié sont libres. L'administration dispose de 15 jours ouvrables (sans compter les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. En l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

## LA RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est également après validation de la rupture que vous devez remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

La validité de la rupture et son homologation peuvent être remises en cause devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois qui suivent la date d'homologation de la convention par la Dreets mais uniquement en cas de vice de consentement (erreur, dol, violence) ou de fraude. Toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est d'ailleurs réputée non écrite. Passé ce délai d'un an, le divorce avec votre salarié est définitivement consommé !

## Indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité de rupture est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement ou, pour les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME, à celui de l'indemnité conventionnelle s'il est plus élevé.

### Et pendant la suspension du CDI ?

Une rupture conventionnelle peut être conclue durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'un congé de maternité ou encore d'un congé parental d'éducation.



10

# La transmission de l'entreprise en 10 questions

Transmettre une entreprise est une opération complexe qui doit être bien préparée. Dans ce cadre, de nombreuses questions se posent.

La transmission de votre entreprise constituera sans doute l'une des opérations les plus délicates de votre vie de dirigeant. En effet, il s'agit d'une opération sensible et complexe, qui nécessite d'être anticipée et bien préparée. Pour la mener à bien, voici 10 questions essentielles que vous devrez vous poser.

## 1 VENDRE OU DONNER ?

Cette première question se pose si vous avez un ou plusieurs enfants

susceptibles de reprendre le flambeau. Dans ce cas, c'est naturellement à lui ou à eux que vous envisagerez de transmettre, à titre gratuit ou onéreux, votre entreprise. Dans le cas contraire, sauf dans l'hypothèse où vous souhaiteriez donner votre entreprise, par exemple à vos salariés, vous chercherez à la vendre à un repreneur externe.

Donner son entreprise permet à l'enfant qui la reçoit d'en devenir propriétaire sans rien avoir à déboursier, hormis les

éventuels droits de donation. Mais de votre côté, vous n'en tirez aucun profit, sauf à envisager la donation d'une partie seulement de l'entreprise (par exemple, vous conservez la propriété du local professionnel pour le louer au repreneur) ou de la seule nue-propriété des parts sociales (vous en conservez l'usufruit). Et attention, la donation de l'entreprise peut se révéler compliquée si vous avez plusieurs enfants. Car dans ce cas, vous devez donner des biens de même valeur à ceux des enfants qui ne la reçoivent pas. Et lorsque l'entreprise constitue le principal bien de votre patrimoine, l'enfant qui en est le donataire devra indemniser ses frères et sœurs lors de la succession.

À l'inverse, la vente de votre entreprise vous procurera un capital – parfois le fruit du travail de toute une vie – qui pourra notamment compléter vos revenus lors de votre départ à la retraite. Mais elle pourra se révéler fiscalement coûteuse. Par ailleurs, si votre entreprise a la forme d'une société, vous aurez le choix entre vendre le fonds de commerce ou les titres (parts sociales, actions) de celle-ci. Deux opérations radicalement différentes...

## 2 POURQUOI FAUT-IL ANTICIPER ?

Pour que la transmission de votre entreprise soit réussie, vous devez l'anticiper. En effet, plusieurs années sont souvent nécessaires pour la valoriser au mieux, trouver un (bon) repreneur et, le cas échéant, l'associer en amont à la gestion de l'entreprise, mettre en place le meilleur montage juridique et profiter du plus avantageux des cadres fiscaux. Sans compter le temps qu'il vous faudra sans doute pour vous préparer en douceur à l'idée de vous séparer de votre entreprise.

## 3 COMMENT ÉVALUER VOTRE ENTREPRISE ?

L'évaluation de la valeur de votre entreprise sera différente si vous cédez seulement son fonds de commerce ou l'ensemble de ses titres. Dans le premier cas, la valeur du fonds de commerce pourra s'établir en prenant en compte les résultats dégagés, auxquels on appliquera un coefficient multiplicateur (méthode de la rentabilité), le chiffre d'affaires ou encore l'analyse des transactions équivalentes (méthode de la comparaison). Si vous envisagez de céder les titres de votre société, outre les méthodes déjà citées, vous pouvez recourir à la méthode patrimoniale qui consiste à estimer la valeur des éléments d'actif et de passif de l'entreprise. Panacher plusieurs méthodes d'évaluation est également possible.

## 4 OÙ TROUVER UN REPRENEUR ?

Si vous n'avez pas l'intention de transmettre votre entreprise à vos enfants ou à vos salariés, la question de la recherche d'un repreneur va se poser. À cette fin, vous pouvez compter sur le bouche-à-oreille ou vous inscrire sur une place de marchés comme la Bourse nationale de la transmission. Hébergée sur le site de Bpifrance, elle réunit plusieurs milliers de vendeurs et de repreneurs d'entreprises.

## 5 COMMENT PRÉSENTER L'ENTREPRISE À UN REPRENEUR ?

Vous devrez transmettre aux potentiels acquéreurs un dossier de présentation attractif et suffisamment exhaustif pour leur permettre de se faire une idée précise de votre entreprise et de formuler une offre de reprise. >>

### Quelques chiffres

# 31 300

cessions d'entreprises ont été réalisées en 2020 (soit 16 % de moins qu'en 2019).

Source : Observatoire des PME 2020, Bpifrance

# 25%

des dirigeants de PME et d'ETI avaient 60 ans ou plus en 2020.

Source : Observatoire des PME 2020, Bpifrance

# 45 000

affaires (fonds de commerce et entreprises) environ sont actuellement proposées sur la Bourse de la transmission de Bpifrance.

>> Dans ce dossier, devront figurer les principales caractéristiques de l'entreprise, des données relatives à son activité (définition, présentation du secteur et de la place de l'entreprise, données en valeur et en volume, nature de la clientèle...), un état des ressources humaines ainsi que des éléments financiers (comptes sur 3 ans, rapport du commissaire aux comptes, comptes prévisionnels...).

## 6 QUEL EST LE COÛT FISCAL D'UNE VENTE ?

Outre l'imposition immédiate des bénéfices de l'exercice en cours, la vente de votre entreprise entraînera la taxation des plus-values à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux. Celles-ci pourront toutefois être exonérées, en totalité ou en partie, en fonction du montant de vos recettes, de la valeur des biens cédés, de votre départ à la retraite et/ou de la durée de détention. L'acquéreur sera, quant à lui, redevable de droits d'enregistrement.

## 7 QUEL EST LE COÛT FISCAL D'UNE DONATION ?

Donner les titres de votre société relevant de l'impôt sur les sociétés n'entraînera pas la taxation des plus-values. En revanche, cette opération sera génératrice de droits de mutation à la charge du bénéficiaire, dont le montant dépend de votre lien de parenté avec lui. Un « pacte Dutreil » pourra toutefois être souscrit afin de bénéficier d'une exonération de 75 %. Pour cela, un certain nombre de conditions devront être respectées, notamment des engagements de conservation individuels et collectifs des titres pendant un certain temps ainsi que l'exercice d'une fonction de direction par l'un des signataires du pacte ou par l'un des bénéficiaires.

## 8 QUE DEVIENDRONT VOS SALARIÉS ?

Tous les contrats de travail en cours au moment de la cession de votre entreprise seront automatiquement transférés à votre repreneur. Et vos salariés conserveront leur ancienneté, leur rémunération, leur qualification et les avantages dont ils bénéficiaient au titre de leur contrat de travail.

## 9 QUELS REVENUS APRÈS LA TRANSMISSION ?

Si vous cessez toute activité professionnelle après la transmission, par définition, vous ne percevrez plus de revenus d'activité. Pour vous assurer un niveau de vie confortable, vous avez donc tout intérêt, d'ores et déjà, à étudier vos droits à la retraite. En outre, si vous constatez que la cession de votre entreprise ne coïncidera pas avec l'attribution à taux plein de votre pension, vous pouvez encore activer certains leviers pour en augmenter le montant (rachat de points et/ou de trimestres, notamment) ou bien recourir à l'épargne retraite. Et vous pourrez toujours envisager le cumul emploi-retraite.

## 10 QUI POUR VOUS ACCOMPAGNER ?

Vous le voyez : l'opération de transmission est relativement complexe. Mais pour la mener à bien, vous ne serez pas seul ! En effet, le Cabinet sera à vos côtés dès le départ, pour parler stratégie juridique et fiscale. Et par la suite, nous pourrons orchestrer l'intervention de différents professionnels spécialisés : un notaire (pour votre situation successorale et patrimoniale), un expert-comptable (pour les questions économiques et financières) ou encore un mandataire en fonds de commerce ou un assureur.

### Informez vos salariés

Vous avez l'obligation d'informer vos salariés de tout projet de vente de votre entreprise en leur précisant qu'ils peuvent formuler une offre d'achat. Et ce, en principe, au moins 2 mois avant la réalisation de la vente.

# La fiscalité appliquée aux résidences secondaires

La fiscalité qui s'applique aux résidences secondaires est plus élevée que celle qui pèse sur les résidences principales.

Selon les derniers chiffres de l'Insee, la France compte 3,6 millions de résidences secondaires. Un chiffre qui a augmenté d'un million en l'espace de 35 ans. Ces logements de villégiature sont, eux aussi, évidemment soumis à la fiscalité. Tour d'horizon des principaux impôts qui s'appliquent sur ces biens.

## UNE TAXE D'HABITATION MODULABLE

Contrairement aux résidences principales, les résidences secondaires ne sont pas concernées par la réforme qui vise à supprimer la taxe d'habitation. Ainsi, leurs propriétaires restent redevables de cet impôt chaque année, en fonction de leur situation au 1<sup>er</sup> janvier, quand bien même en seraient-ils exonérés au titre de leur résidence principale.

Rappelons que la taxe d'habitation est calculée d'après la valeur locative cadastrale de la résidence et de ses dépendances, en appliquant les taux votés par les collectivités locales.

Et attention, dans les communes où la taxe sur les logements vacants s'applique, la municipalité peut voter une majoration de la part de la cotisation de taxe d'habitation qui leur revient pour les résidences secondaires. Cette majoration pouvant être comprise entre 5 et 60 %.

Des cas d'exonération de cette majoration sont toutefois prévus : obligation de résider dans un autre logement pour raisons professionnelles, hébergement durable dans un établissement de soins et non-occupation à titre principal du logement pour une cause étrangère à la volonté de son propriétaire.

## UNE PLUS-VALUE IMPOSÉE EN CAS DE VENTE

Au moment de la vente d'une résidence principale, la plus-value résultant de cette vente est exonérée d'impôt. Une exonération qui ne s'applique pas lorsque la vente porte sur une résidence secondaire. Ainsi, la plus-value est soumise à l'impôt sur le revenu et aux



prélèvements sociaux aux taux respectifs de 19 % et 17,2 %. Toutefois, lorsque la résidence est détenue depuis plus de 5 ans, la plus-value est diminuée d'un abattement dont le pourcentage varie en fonction du nombre d'années de détention. Ainsi, la plus-value est totalement exonérée au bout de 22 ans de détention. Et pour les prélèvements sociaux, il faudra conserver le bien au moins 30 ans.

Dernière précision : dans certains cas, le vendeur peut être redevable d'une surtaxe sur les plus-values lorsque ces dernières sont supérieures à 50 000 €. Cette surtaxe étant calculée en fonction d'un barème progressif.

## Une taxe sur les logements vacants

Si vous êtes propriétaire d'un logement inoccupé, vous pouvez être redevable d'une taxe sur les logements vacants (TLV). Celle-ci n'étant applicable que dans les zones dites « tendues », c'est-à-dire dans les communes de plus de 50 000 habitants marquées par un déséquilibre fort entre l'offre et la demande de logements, ou dans les communes l'ayant prévue.

## Indicateurs

mis à jour le 5 juillet 2022

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2022			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	-
<b>CSG déductible</b>	(3)	6,80 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	-	0,30 % (7)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	-	4,05 %
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	-	0,15 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	-	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité (10)</b>	totalité	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,30 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2021*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,502 €	1 007 € + (d x 0,3)	d x 0,35 €
4 CV	d x 0,575 €	1 262 € + (d x 0,323)	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,603 €	1 320 € + (d x 0,339)	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,631 €	1 382 € + (d x 0,355)	d x 0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2021.

\* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Juillet 2022	
Smic horaire	10,85 €
Minimum garanti	3,86 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 août 2022	1,49 %
31 juillet 2022	1,42 %
30 juin 2022	1,35 %
31 mai 2022	1,15 %
30 avril 2022	1,15 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2020	116,23 + 1,39 %*	115,42 + 0,18 %*	115,70 + 0,09 %*	115,79 - 0,32 %*
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*			

\* Variation annuelle.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2020	115,53 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*			

\* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2020	130,57 + 0,92 %*	130,57 + 0,66 %*	130,59 + 0,46 %*	130,52 + 0,20 %*
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*
2022	133,93 + 2,48 %*			

\* Variation annuelle.

Synthese d'avocats est édité par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNÉGO / Ronald TEXIER / A collaboré à ce numéro : Caroline MIGNON-PLIQU / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2494-3576 / Imprimeur : MAOPRINT - 43, rue Ettore Bugatti - 87280 Limoges / n° 27 - Dépôt légal juillet 2022 / Date d'achèvement du tirage 5 juillet 2022 / Photo de couverture : Daniel Ingold



# Comment se protéger des attaques par hameçonnage

Pour aider les entreprises à lutter contre l'hameçonnage, le site gouvernemental Cybermalveillance propose une fiche pédagogique et une conférence en ligne.

L'hameçonnage, également appelé « phishing », est une technique frauduleuse destinée à leurrer un internaute pour l'inciter à communiquer des données sensibles (coordonnées bancaires, annuaire professionnel, identifiant de connexion, mots de passe...), en se faisant passer pour un service connu, un partenaire professionnel ou un proche.

Selon le dernier baromètre du Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique (CESIN), c'est le type d'attaque le plus couramment constaté par les entreprises en 2021 (73 %), devant l'exploitation d'une faille logicielle (53 %). Pour les spécialistes, le recours massif à cette technique s'explique par le fait qu'elle ne requiert aucune compétence technique et peu de moyens. Elle est donc à la portée d'un grand nombre de cybercriminels. C'est pourquoi Cybermalveillance y consacre une fiche réflexe et une conférence qu'il est possible de visionner en ligne.

## SE MÉFIER DES COURRIELS INHABITUELS

La fiche de Cybermalveillance rappelle quelques points de vigilance à respecter pour identifier les courriels suspects.

Il est conseillé, notamment, de se méfier des courriels :

- émanant d'un service ou d'une société dont l'entreprise n'est pas cliente ;

### Revoir la conférence

Baptisée « Spam, phishing : comment les détecter et protéger votre boîte mail ? », une conférence s'est tenue le 11 mai dernier. Elle a réuni des responsables de Cybermalveillance, de Signal Spam et de l'Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel. Cette conférence peut être revue sur le site de Cybermalveillance.



15

- adressés par une entreprise partenaire, une banque, un opérateur télécom, un fournisseur d'énergie ou une administration, mais non signés ou signés par un expéditeur inhabituel ;

- adressés par une entreprise partenaire ou une administration, mais à la mauvaise personne (par exemple, une facture adressée au mauvais service) ;

- mal rédigés (mauvaise traduction) ou utilisant un ton inadéquat (trop incitatif, menaçant...) ;

- incitant à faire quelque chose d'inhabituel, comme fournir des coordonnées bancaires, un identifiant et un mot de passe prétendument perdus ;

- émanant d'un expéditeur dont la composition de l'adresse de courriel ne correspond pas au nom de domaine de l'entreprise dans laquelle il est censé travailler.

La fiche, qu'il est possible de consulter en ligne à l'adresse [www.cybermalveillance.gouv.fr](http://www.cybermalveillance.gouv.fr), présente également des exemples de mails frauduleux afin de nous aider à mieux les identifier.

## Provision pour hausse des prix

**Notre société étant fortement impactée par la flambée du coût des matières premières, pouvons-nous pratiquer une provision pour hausse des prix ?**

**Réponse :** vous pouvez utiliser ce dispositif lorsque vous constatez, au cours d'une période n'excédant pas 2 exercices consécutifs, une hausse des prix supérieure à 10 % pour une matière première ou un produit donnés. La provision étant constituée pour les quantités en stock à la clôture de l'exercice concerné, à hauteur de la fraction qui excède cette hausse. Sachant que vous n'êtes pas obligé de pratiquer la provision pour le montant maximal auquel vous avez



droit. Cette provision est déductible fiscalement, offrant ainsi à votre société une réserve de trésorerie. Mais l'économie d'impôt n'est pas définitive. Vous devez en effet réintégrer la provision aux bénéfices imposables au bout de 6 ans, sauf exceptions. En pratique, vous serez tenu de fournir au service des impôts, à l'appui de la déclaration des résultats de chaque exercice, toutes les informations nécessaires au calcul de la provision.

## CDD de remplacement

**Nous venons de recruter un salarié qui, en raison du préavis qu'il doit accomplir chez son ancien employeur, prendra son poste dans 2 mois seulement. En attendant son arrivée, pouvons-nous embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ?**

**Réponse :** oui, tout à fait, vous êtes autorisé à conclure un CDD dans l'attente de la prise de poste effective d'un salarié que vous avez recruté en contrat à durée indéterminée (CDI). Mais attention, la procédure de recrutement de ce salarié doit impérativement avoir abouti ! En effet, un CDD qui serait conclu dans l'attente du recrutement d'un salarié pour occuper un poste lié à l'activité permanente de l'entreprise et qui est devenu vacant pourrait être requalifié par les juges en CDI.

## Effet d'une mise en demeure

**Nous avons envoyé à un client, par lettre recommandée AR, une mise en demeure de payer une somme d'argent restée impayée. Cette mise en demeure a-t-elle pour effet de repousser l'expiration du délai pour agir en justice contre lui ?**

**Réponse :** non, ni des courriers de relance ni même une mise en demeure n'ont pour effet d'interrompre le délai de prescription pour agir en justice en vue d'obtenir le paiement d'une facture impayée. Par conséquent, si votre débiteur ne vous a pas payé malgré la mise en demeure et que le délai de prescription arrive bientôt à son terme, vous devez l'assigner en justice sans tarder.

