

Sommaire :

- ⇒ Transmettre ses titres de société avec un pacte Dutreil
- ⇒ Congés payés : les règles à maîtriser
- ⇒ Connaissez-vous la rupture conventionnelle collective ?

TRANSMETTRE SES TITRES DE SOCIÉTÉ AVEC UN PACTE DUTREIL

L'engagement de conservation, couramment dénommé « pacte Dutreil », permet d'obtenir une exonération partielle des droits de succession ou donation. Il présente un intérêt évident dans le cadre de la transmission de votre entreprise à vos enfants.

Le Pacte Dutreil quel usage ?

Le pacte Dutreil est un mécanisme permettant aux bénéficiaires d'une transmission à titre gratuit de titres de société, de bénéficier d'une exonération partielle des droits de donation ou de succession.

Les titres ainsi transmis sont exonérés à hauteur de 75 % de leur valeur pour le calcul des droits d'enregistrement.

Quels sont les titres de sociétés visés par ce dispositif ?

Le pacte Dutreil est réservé aux titres de sociétés exerçant une activité commerciale, industrielle, artisanale, agricole ou libérale. Le régime fiscal (IS ou IR) de la société est indifférent.

Comment mettre en place un Pacte Dutreil ?

La mise en place d'un pacte Dutreil se décompose en deux étapes :

- **Un engagement collectif de conservation d'une durée minimale de 2 ans.** Il s'agit d'un acte signé par un ou plusieurs associés qui s'engagent à conserver tout ou partie de leurs titres pour une durée minimale de deux ans. Dans une société non cotée, cet engagement doit porter sur au moins 17 % des droits financiers et 34 % des droits de vote. Cet engagement peut, sous certaines conditions, être réputé acquis entre conjoints, partenaires pacsés ou concubins notoires. Il peut égale-

ment être établi à titre posthume dans les 6 mois du décès.

- **Un engagement individuel d'une durée de 4 ans.** Lors de la transmission des titres objet d'un pacte Dutreil, chaque bénéficiaire doit s'engager individuellement à conserver les titres reçus pour une durée de 4 ans à compter de la fin de l'engagement collectif. L'engagement individuel doit obligatoirement être pris dans l'acte constatant la transmission des titres (acte de donation ou de succession). Par ailleurs, l'un des signataires de l'engagement collectif ou l'un des héritiers ou donataires doit exercer une fonction de direction (ou son activité professionnelle principale, si la société est à l'IR) dans la société pendant une période de 3 ans, à compter de la date de la transmission.

Peut-on cumuler ce dispositif avec d'autres abattements ?

Ce dispositif peut notamment se cumuler avec :

- L'abattement en ligne directe. Cet abattement s'élève à 100 000 € par parent et par enfant, par période de 15 ans.
- La réduction de moitié des droits. Cette réduction s'applique aux donations de titres réalisées en pleine propriété par un donateur de moins 70 ans, qui remplissent les conditions pour bénéficier du pacte Dutreil.

Quelles sont les obligations déclaratives ?

Lors de la transmission des titres, la copie du pacte accompagnée d'une attestation de la société dont les titres sont transmis, certifiant que les conditions sont respectées, doit être déposée aux impôts.

Une attestation doit également être transmise, dans un délai de 3 mois à la fin de l'engagement individuel, par le bénéficiaire de l'exonération. Cette attestation lui est remise par la société et certifie que l'ensemble des conditions d'application du dispositif ont été respectées jusqu'à leur terme.

En cours d'engagement, l'administration peut également demander expressément au bénéficiaire de l'exonération une attestation de la société certifiant que l'ensemble des conditions d'application du dispositif ont été respectées de manière continue depuis la date de la transmission. Cette attestation doit alors être délivrée dans un délai de 3 mois.

Le non-respect de ces obligations déclaratives entraîne la remise en cause du pacte.

Contactez-nous à info@agora-sea.fr pour un diagnostic personnalisé.

CONGÉS PAYÉS : LES RÈGLES À MAÎTRISER

Les employeurs ont un certain nombre d'obligations à respecter en matière de congés payés, le principe étant que les con-

gés doivent être pris chaque année. Afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés, l'employeur doit d'abord fixer la période de congés payés puis les dates de congés.

Obligations à l'égard des représentants du personnel

En l'absence de disposition de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, s'il existe un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise (obligatoire à partir de 11 salariés), l'employeur doit préalablement recueillir son avis pour fixer la période des congés ainsi que l'ordre des départs en congé. À défaut, une amende est encourue.

Obligations à l'égard des salariés

L'employeur doit informer les salariés de la période retenue pour la prise des congés payés et ce au moins deux mois avant son ouverture. En outre, il doit également leur communiquer les dates de départ en congés au moins un mois avant leur départ effectif.

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend obligatoirement la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Si la période légale est retenue (1er mai - 31 octobre), l'employeur doit informer les salariés avant le 1er mars.

Organisation des départs en congés payés

L'employeur doit veiller à ce que les salariés bénéficient d'au moins 12 jours ouvrables en continu et d'au maximum 24 jours ouvrables sur la période minimale de prise.

L'employeur communique à chacun, au moins un mois à l'avance, les dates et l'ordre des départs en congé.

En pratique, le salarié indique à l'employeur les dates de congés qu'il souhaite poser (via un espace dématérialisé, un formulaire...).

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

L'employeur peut aussi, à certaines conditions, imposer les dates de congés, en décidant de la fermeture de l'entreprise à une période déterminée.

Obligation de prendre des congés

L'employeur doit veiller à ce que les salariés prennent leurs congés. Le non-respect de cette obligation, qui s'inscrit dans le cadre de l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, peut être sévèrement sanctionnée.

Les congés doivent être soldés avant le début de la nouvelle période d'acquisition, soit en pratique, avant le 1er juin.

L'employeur ne peut pas substituer la prise effective des congés par une indemnité compensatrice, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

CONNAISSEZ-VOUS LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

La rupture conventionnelle collective (RCC) permet de réduire les effectifs de l'entreprise sans avoir à appliquer les dispositions relatives aux licenciements pour motif économique. A l'instar de la rupture conventionnelle individuelle, elle repose sur un principe de commun accord et implique le respect d'une procédure et d'un formalisme particulièrement important.

Conclusion d'un accord d'entreprise (ou d'établissement)

La rupture conventionnelle collective ne peut être opérée qu'à la condition d'avoir été instaurée par un accord collectif. Ce dernier doit intégrer un certain nombre de thèmes obligatoires (nombre maximal de départs envisagés, durée de mise en œuvre, conditions à remplir par les salariés pour en bénéficier, modalités de présentation des candidatures des salariés volontaires et de conclusion des conventions de rupture individuelle et du droit de rétractation, etc.).

La Dreets (anciennement Direccte) doit être informée de l'ouverture de la négociation de l'accord sans délai.

Validation de l'accord par l'administration

L'accord de rupture conventionnelle collective doit être validé par la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). La décision de validation doit être motivée et être notifiée à l'employeur, au CSE, s'il existe, et aux signataires de l'accord dans les 15 jours de la réception de l'accord collectif. Passé ce délai, le silence de la Dreets vaut validation de l'accord collectif.

Suivi de l'accord

Une consultation régulière et détaillée du CSE sur le suivi de l'accord doit être opérée. Les avis du CSE doivent être transmis à l'administration. Par ailleurs, un bilan doit être transmis à la Dreets au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues par l'accord.

Adhésion au dispositif

Le salarié candidat au départ doit adhérer par écrit au dispositif, selon les modalités prévues par l'accord collectif. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte alors rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Les salariés bénéficient d'indemnités de rupture d'un montant au moins égal aux indemnités légales dues en cas de licenciement, selon les modalités de calcul définies par l'accord. Cette indemnité bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur.

La mise en œuvre de la rupture conventionnelle est certes complexe mais n'est pas dénué d'intérêt. Nous pouvons vous accompagner dans la mise en place et le suivi de ce dispositif. N'hésitez pas à nous contacter à info@agora-sea.fr.