



DocPratic

LA LETTRE JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

DROIT ET REGLEMENTATION



N° 241 – 18/12/2015

A la une du dossier pratique

Bon de souscription de parts de créateur d'entreprise

La Loi Macron du 6 août 2015, dans son chapitre relatif à l'amélioration de l'investissement modifie le régime applicable aux bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE).



Actu juridique

Aide à l'embauche des chômeurs de longue durée

Une prestation de suivi dans l'emploi, destinée à favoriser l'embauche des chômeurs de longue durée est mise en place, dans un 1^{er} temps dans certaines régions, du 1^{er} novembre 2015 au 30 juin 2016.

Elle consiste en un accompagnement de 3 mois à compter de la date de signature du formulaire d'adhésion à la prestation, accompagnée d'une aide de 500 € versée à l'issue de cette période.

Elle s'adresse à tous les employeurs mais vise plus particulièrement les TPE/PME qui ne disposent pas toujours de l'outillage et des compétences leur permettant de préparer l'intégration des salariés au sein de leur collectif de travail, alors qu'elles représentent un vivier d'emplois important.

Une instruction du 2 novembre 2015 détaille les modalités d'application de cette mesure et précise les régions concernées.

[Instruction DGEFP/MIP/2015/237 du 2 novembre 2015](#)

Attention à la visite médicale de reprise !

Un voyageur représentant placier (VRP) a été placé en arrêt maladie du 13 juillet au 14 août, puis du 24 octobre au 20 novembre de la même année. Il a réintégré son poste sans passer de visite médicale de reprise. Le 30 janvier suivant, il saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail et de dommages-intérêts.

Mais la cour d'appel conclut à l'absence de manquements suffisamment graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Cette position est confirmée par la Cour de Cassation.

En revanche, la cour d'appel accorde des dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice lié à l'absence de visite médicale de reprise. L'employeur conteste cette décision puisque la cour d'appel a pu constater au demeurant que le salarié n'avait pas fait part de la moindre difficulté quant à son

aptitude après les reprises du travail et qu'aucun problème d'aptitude n'avait été détecté lors de la visite médicale effectuée 3 mois après la reprise de novembre.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi de l'employeur.

En effet, il résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail, interprété à la lumière de la Directive CEE n° 89/ 391 du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ainsi que des articles R. 4624-21, R. 4624-22 et R. 4624-23 du code du travail, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité . Il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins trente jours pour cause de maladie sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les 8 jours de celle-ci d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures. Le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale de reprise cause nécessairement au salarié un préjudice.

[Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 17 novembre 2015, pourvoi n° 14-15584](#)

Nouvelles certifications éligibles au CPF

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi (Copanef) vient de valider la 4^{ème} version de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au compte personnel de formation.

14 nouvelles branches professionnelles sont concernées, notamment le sport, le thermalisme.

L'inventaire s'enrichit de 9 certifications permettant d'acquérir des compétences transversales exercées en milieu professionnel. Il s'agit par exemple de l'anglais, de la protection des données personnelles ou des marchés publics entre autres.

Cette liste sera actualisée en 2016. [Elle est consultable sur le site](#)

[Liste des formations éligibles au CPF mise à jour le 30 novembre 2015](#)

Le paiement de la publicité sur la voiture d'un salarié est assimilé à une rémunération de l'employeur

En l'espèce, une société avait conclu avec certains de ses salariés, d'anciens salariés ou des tiers à l'entreprise, des contrats de location en vue d'apposer de la publicité pour la société sur leurs véhicules personnels moyennant versement mensuel d'un loyer. L'URSSAF avait redressé la société estimant que les versements effectués à destination des salariés étaient des rémunérations soumises à cotisations sociales. La cour d'appel, pour sa part, avait estimé que ces sommes avaient été versées aux salariés indépendamment de leur travail.

Selon une jurisprudence constante, La Cour de cassation juge au contraire que ces sommes entrent dans les prévisions de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, appliquant une interprétation extensive de cet article, et sont donc soumises à cotisations sociales.

En effet, selon cet article, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Les sommes versées au salarié, y compris dans le cadre d'un contrat de location en vue d'apposer de la publicité pour la société sur son véhicule personnel moyennant un loyer mensuel, doivent être assimilées à une rémunération et donc soumises à cotisations sociales.

[Cass. 2e civ. 5-11-2015 no 14-23.184](#)

Complémentaire santé obligatoire

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 avait prévu la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé et un délai de négociation au niveau des branches professionnelles ou des entreprises.

A compter du 1^{er} janvier 2016, tous les salariés du secteur privé doivent bénéficier d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire (mutuelle d'entreprise) proposée par l'employeur, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

Les particuliers employeurs ne sont pas concernés par cette obligation.

A défaut d'accord, l'employeur doit mettre en place la couverture santé collective obligatoire par décision unilatérale avant le 1^{er} janvier 2016. Il doit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, et en assurer le suivi.

Le contrat doit remplir les conditions suivantes :

- . la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50% de la cotisation (le reste à la charge du salarié),
- . le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum),
- . la couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- . le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf pour ceux qui seraient déjà couverts.

Le panier de soins minimal concerne les garanties suivantes :

- . intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions,
- . totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation,
- . frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125% du tarif conventionnel,
- . frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit *responsable*, il ouvre droit à une exonération de charges sociales à condition de respecter certaines règles sur les garanties offertes.

[Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#)



Dossier pratique

Bon de souscription de parts de créateur d'entreprise

La Loi Macron du 6 août 2015, dans son chapitre relatif à l'amélioration de l'investissement modifie le régime applicable aux bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE). Le dispositif des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise, prévu à l'article 163 bis G du code général des impôts (CGI), a été institué « afin de permettre aux jeunes sociétés de s'attacher, par le biais d'un intéressement à leur capital, le concours de salariés qu'elles ne peuvent s'offrir compte tenu de leur faible surface financière. »

« Les BSPCE confèrent à leurs bénéficiaires le droit de souscrire des titres représentatifs du capital de leur entreprise à un prix définitivement fixé au jour de leur attribution. Ils offrent ainsi la perspective de réaliser un gain en cas d'appréciation du titre entre la date d'attribution du bon et la date de cession du titre acquis au moyen de ce bon. »

Qui peut émettre des BSPCE ?

Peuvent émettre des BSPCE les sociétés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- . Etre une société par actions : SA, SCA, SE, mais aussi SAS. Sont donc notamment exclues les SARL, SNC, SCS.

- . Etre une société non cotée ou de petite capitalisation boursière.
- . Etre une société immatriculée depuis moins de 15 ans.
- . Etre une société passible en France de l'Impôt sur les Sociétés
- . Etre une société détenue au moins à 25% des personnes physiques ou par une ou des personnes morales elles-mêmes détenues par des personnes physiques ayant leur siège social en France ou dans l'Union européenne, elles-mêmes détenues à au moins 75% par des personnes physiques.
- . pour les BSPCE attribués avant le 7 août 2015, la société ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes (sauf exception) ;
- . pour les BSPCE attribués depuis le 7 août 2015, si la société a été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes, toutes les sociétés prenant part à l'opération doivent respecter les conditions requises pour pouvoir émettre des BSPCE, étant précisé que l'opération n'efface pas l'ancienneté des sociétés participantes.

Qui peut être bénéficiaire des BSPCE ?

Les BSPCE peuvent être attribués par une société remplissant les conditions exposées ci-dessus aux :

- . Salariés de la société émettrice.
- . Dirigeants soumis au régime fiscal des salariés.

A noter : Pour les BSPCE attribués depuis le 7 août 2015, les bénéficiaires peuvent également être salariés ou mandataires sociaux dirigeants d'une filiale de la société qui attribue les BSPCE si cette dernière détient au moins 75% du capital ou des droits de vote de la filiale et si la filiale remplit les conditions requises pour pouvoir émettre des BSPCE.

Quels sont les droits attachés aux BSPCE ?

- . Confèrent à leurs bénéficiaires le droit de souscrire à des titres représentatifs d'une quote-part du capital social de la société émettrice, à un prix fixé définitivement au jour de l'attribution du bon.
- . Donnent droit à l'émission du titre au jour de leur souscription et du versement du prix déterminé pour le bon.
- . Bénéficient *intuitu personae* à la personne à qui ils sont attribués. Ils sont donc incessibles.

Qui décide de la mise en place des BSPCE ?

- . C'est l'Assemblée Générale Extraordinaire (AGE) qui décide de l'émission des bons.
- . C'est également elle qui décide de l'émission des titres auxquels donneront droit les BSPCE.
- . Les associés doivent renoncer à leurs droits préférentiels de souscription.
- . L'AGE fixe le prix d'acquisition des titres, ainsi que la liste des bénéficiaires.
- . L'AGE fixe le délai dans lequel les bons peuvent être exercés.

Quelles sont les conditions d'exercice des BSPCE ?

- . Conformément à l'article L.225-138 du Code de commerce, les bons doivent être émis dans un délai de 18 mois à compter de la décision d'émission prise par l'AGE.
- . Depuis le 1^{er} janvier 2007, en application du III de l'article 163 bis G du CGI, c'est à l'AGE de fixer le délai pendant lequel les bons pourront être exercés à compter de leur émission.

Comment est fixé le prix d'acquisition des BSPCE ?

- . Le prix d'acquisition des titres est fixé de façon définitive au jour de l'attribution des titres par l'AGE (ou sur délégation).
- . Si la société a émis des titres dans les 6 mois précédant l'émission des bons, le prix d'acquisition prévu par les BSPCE ne peut être inférieur au prix d'émission de ces précédents titres.

Quel est le régime fiscal des BSPCE ?

- . Les gains nets réalisés lors de la cession sont soumis dès le 1^{er} euro aux prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine, quel que soit le revenu du foyer fiscal. De plus, la CSG sur revenus du patrimoine pesant sur les gains de cession issus de BSPCE est désormais légalement exclue du bénéfice de la déductibilité partielle de l'impôt sur le revenu. Cette dernière précision s'applique à compter de l'imposition des revenus de 2015.

· Le gain net réalisé par le bénéficiaire au jour de la cession du titre acquis par exercice d'un BSPCE, égal à la différence entre le prix de cession des titres net de frais et taxes acquittés par le cédant et leur prix d'acquisition, est imposable selon le régime des plus-values de cession de valeurs mobilières. Ainsi le gain net réalisé sera imposé au taux de 19%.

Précisions : pour les gains de cession lorsque le bénéficiaire exerce son activité dans la société depuis moins de 3 ans, le taux d'imposition est porté à 30%.

Sources :

[LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques](http://www.legifrance.gouv.fr/LOI/2015/990/20150806)
bofip.impots.gouv.fr/bofip/1260-PGP

Fatima BENALI



Réponse des experts

Inaptitude : quand rechercher le reclassement ?

A l'issue de 2 visites médicales espacées de 15 jours, une secrétaire de direction a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail. Une convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement lui a été adressée le jour même de la seconde visite médicale. Elle a ensuite été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de son licenciement.

Elle constate que l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement a eu lieu le jour même du 2^{ème} constat d'inaptitude. Elle en déduit qu'aucune recherche de reclassement n'a été effectuée.

L'employeur invoque le fait que la seconde fiche d'inaptitude était rédigée dans les mêmes termes que la première et que le délai de 15 jours qui les sépare est précisément destiné à engager une réflexion sur le reclassement, de sorte qu'il a disposé de ce délai pour examiner les différentes possibilités. En l'espèce cet examen pouvait être fait rapidement, dès lors qu'il n'existe qu'une seule structure, comportant 7 salariés y compris les dirigeants.

La Cour de cassation rappelle que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement au second avis d'inaptitude, il n'avait donc pas respecté son obligation de recherche de reclassement.

L'employeur doit donc tenir compte du second avis d'inaptitude pour mener à bien sa recherche de reclassement. Il ne peut envoyer la convocation à l'entretien préalable le jour même du second avis médical.

[Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 4 novembre 2015, pourvoi n° 14-11879](http://www.legifrance.gouv.fr/COURDE_CASSATION/chambre_sociale/arr%C3%AAt_du_4_novembre_2015_pourvoi_n%C2%B0_14-11879)



Chiffres & outils

Dates des soldes d'hiver 2016

En 2016, les dates des soldes d'hiver sont fixées du mercredi 6 janvier au mardi 16 février.

Il est précisé que ces dates s'appliquent aux ventes à distance, notamment celles réalisées par internet, quel que soit le lieu du siège de l'entreprise.

[Certains départements frontaliers et territoires d'outre-mer bénéficient de dates dérogatoires.](#)

Pour rappel, la pratique des soldes est strictement encadrée et les commerçants doivent respecter de nombreuses contraintes. [Pour plus d'informations, rendez-vous ICI.](#)

**RAPPEL : DOCPRATIC est diffusé pour votre seul usage.
Les articles de la revue ne peuvent être mis en ligne sur vos sites internet
ou être diffusés à d'autres.**