

Créer son entreprise avec succès



Edition 2013

Le Coin des Entrepreneurs

Toute l'information sur la création et le développement de l'entreprise



AVANT-PROPOS

La notion de création d'entreprise ne consiste pas uniquement à effectuer des démarches pour donner une existence juridique à son projet, mais est constituée par une succession d'étapes plus ou moins complexes auxquelles l'entrepreneur est confronté.

L'entrepreneur qui souhaite démarrer une entreprise doit donc avoir à l'esprit qu'il s'engage dans un long processus que l'on peut résumer par les grandes étapes suivantes : L'étude du marché visé, la réalisation du business plan, trouver des financements, se renseigner sur les dispositifs d'aides dont on peut bénéficier, le choix du statut juridique et du régime fiscal, chercher des locaux pour exercer son activité, créer juridiquement l'entreprise et démarrer son activité.

Cet ouvrage est destiné à toutes les personnes qui ont un projet de création d'activité ou qui sont actuellement en train de monter leur entreprise, dans le but de communiquer toutes les informations primordiales que l'entrepreneur se doit d'avoir à disposition.

En plus de vous éclairer dans la création de votre entreprise, cet ouvrage comporte également une partie complète dédiée au démarrage de l'activité : Assurer l'entreprise, mettre en place ses documents commerciaux (factures, devis, conditions générales de vente et autres documents), recruter du personnel, communiquer pour se faire connaître...

Les auteurs de « démarrer une entreprise avec succès » :



Pierre Facon

Titulaire du Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG) et actuellement expert comptable stagiaire. Actuellement chef de mission en expertise comptable et chargé de la création d'entreprise.

Passionné de création d'entreprise et webmaster du site Lecoindesentrepreneurs.fr



Thibaut Clermont

Titulaire du Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG) et actuellement expert comptable stagiaire. Actuellement chargé de mission en cabinet d'expertise comptable.

Passionné par la gestion d'entreprise et intervenant sur Lecoindesentrepreneurs.fr

SOMMAIRE

Le plan de l'ouvrage a été réalisé en respectant le processus de création/reprise d'une entreprise, et comporte ainsi les onze chapitres suivants :

1. Le projet de création d'entreprise	Page 4
2. Réaliser une étude de marché	Page 14
3. Faire un business plan	Page 19
4. Trouver des financements	Page 30
5. Les dispositifs d'aide et d'exonération	Page 44
6. Choisir un statut juridique pour l'entreprise	Page 71
7. Le statut social du chef d'entreprise	Page 126
8. Le régime fiscal de l'entreprise	Page 143
9. Trouver des locaux pour exercer son activité	Page 160
10. Les formalités de création de l'entreprise	Page 172
11. Démarrer son activité	Page 178
Sommaire détaillé	Page 222

© F.C.I.C, Wattignies, 2012

Livre numérique édité par la société F.C.I.C, qui en détient la propriété exclusive

Société Anonyme Simplifiée au capital de 200 euros

Représentant légal : Pierre Facon

Directeur de publication et Responsable de la rédaction : Pierre Facon

Numéro ISBN : 978-2-9543477-0-7

Date de parution : 24 octobre 2012

Le Code de la propriété intellectuelle et artistique n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article L.122-5, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article L. 122-4). « Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. »

Chapitre 1 : Le projet de création d'entreprise

La création d'entreprise est importante en France, et elle s'est intensifiée durant ces dernières années, notamment grâce à la mise en place de structure dont le fonctionnement est très simple, comme l'auto-entrepreneur ou l'EIRL (Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée).

Dans la plupart des cas, un entrepreneur crée ou reprend une entreprise dans le même secteur d'activité où il était auparavant salarié. Toutefois, il n'est pas rare que des personnes se reconvertissent complètement ou se lance dans des activités sans aucune expérience préalable.

Un projet de création d'entreprise est une succession de plusieurs étapes, qui commence tout d'abord par une idée, puis se concrétise ensuite petit à petit pour aboutir démarrage de l'entreprise.

A. Les motivations des entrepreneurs

Il existe bien entendu une multitude de raisons qui poussent une personne à créer son entreprise, mais certaines de ces motivations ressortent majoritairement :

- l'indépendance procurée par le fait d'être son propre chef : Il n'y a plus aucun compte à rendre ;
- gagner plus d'argent : travailler pour son propre compte permet de récolter l'intégralité des fruits de son travail (sans oublier que derrière, c'est désormais vous qui payez les charges), le gain financier supplémentaire est la contrepartie du risque pris par l'entrepreneur ;
- l'épanouissement professionnel : il n'y a plus de limites, le chef d'entreprise a la possibilité de se former et de continuer à progresser, contrairement à certains emplois salariés où l'on se retrouve bloqué ;
- se remettre en cause, se relancer après avoir vécu un échec professionnel voir personnel ;
- changer complètement d'orientation : il est en effet assez fréquent que des personnes qui exercent un métier pendant plusieurs années se lassent et ont envie se de réorienter dans une nouvelle voie.
- la volonté de créer des emplois : cette motivation n'est généralement pas la seule qui pousse une personne à créer une entreprise mais est souvent cité de façon complémentaire, l'envie de proposer du travail à des proches qui ne parviennent pas à trouver d'emploi ou qui viennent de le perdre.

Cette liste n'est bien entendu pas complète, et chacun à ses propres raisons de se lancer dans une création d'entreprise. Ce qui est important, c'est surtout d'avoir la motivation nécessaire, et quelques soit sa source, pour mener à bien son projet de création ou de reprise d'entreprise.

B. Les questions à se poser avant de se lancer

La majorité des créateurs et repreneurs d'entreprise sont des personnes qui ont occupé, précédemment, un poste en qualité de salarié au sein d'une entreprise. Une des grandes interrogations du futur entrepreneur réside dans le choix d'une solution appropriée au niveau de son emploi actuel et du projet de création ou de reprise d'entreprise :

- faut-il quitter son emploi ?
- puis-je cumuler mon emploi et mon projet d'entreprise ?
- existe-t-il des dispositifs qui permettent de se consacrer à son projet sans perdre définitivement son emploi en cas d'échec ?
- y-a-t-il des règles à respecter vis-à-vis de l'ancien employeur ?

1. Les décisions importantes à prendre

Lorsque l'on a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'on occupe parallèlement un poste en qualité de salarié, il n'est pas rare de se poser la question suivante : Sera-t-il possible de cumuler mon projet et mon emploi ? Dois-je prendre le risque de quitter mon emploi pour monter mon projet ? Que se passera-t-il si le projet échoue ?...

Il n'existe malheureusement pas de réponse type à ces interrogations mais un entrepreneur, s'il en a la possibilité, de veiller à prendre le maximum de précaution sans toutefois que cela nuit au développement de son projet.

Un paramètre important à prendre en compte est la situation personnelle et familiale : Une personne vivant en couple, avec des enfants et des ressources limitées, ne pourra pas prendre les mêmes risques qu'une personne vivant seule hébergée chez ses parents ou qu'une personne bénéficiant d'un patrimoine important et/ou de ressources financières diverses.

La fiabilité et la rentabilité du projet jouera également beaucoup dans la décision à prendre, d'où l'importance de la phase d'étude de marché et de réalisation du business plan qui permet de se forger une première idée à ce sujet.

Conseil : *Il est déconseillé de se lancer dans un projet sans avoir préalablement identifié tous les risques encourus si ce dernier venait à échouer. En pratique, une partie des projets de création ou reprise d'entreprise se transforme en échec, il faut donc également penser à ce scénario avant de se lancer.*

2. Demander un congé à son employeur

Lorsqu'une personne qui occupe déjà un poste de salarié souhaite créer ou reprendre une entreprise, il aura la possibilité de demander un congé pour création d'entreprise à son employeur.

Ce congé permettra à l'entrepreneur de se consacrer pleinement à son projet tout en bénéficiant d'une possibilité de retrouver son poste salarié en cas d'échec, ce qui n'est pas négligeable surtout avec la conjoncture actuelle.

a. Conditions pour bénéficier du congé création d'entreprise

Tout d'abord, la personne souhaitant bénéficier du congé pour création d'entreprise doit avoir un projet effectif de création ou de reprise d'une entreprise. En aucun cas le salarié ne pourra bénéficier de ce dispositif pour occuper un poste de salarié chez un autre employeur, faute de quoi il pourra être licencié pour juste motif de son entreprise.

Ensuite, seuls les salariés qui bénéficient d'une ancienneté d'au moins 24 mois au sein de l'entreprise sont éligibles au dispositif du congé pour création ou reprise d'entreprise.

Enfin, le salarié en question ne doit pas avoir demandé l'application du dispositif de congé pour création ou reprise d'entreprise dans les trois années qui précèdent sa demande.

b. Demander un congé pour création d'entreprise

Le salarié souhaitant bénéficier du congé pour création ou reprise d'entreprise doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre, au moins deux mois avant la date de début de congé souhaitée.

Le courrier adressé à l'employeur doit notamment contenir :

- la date de départ en congé envisagée ;
- la durée du congé envisagée ;
- l'activité de l'entreprise faisant l'objet d'une création ou d'une reprise.

c. Réponse de l'employeur à la demande de congé

Trois possibilités s'offrent à l'employeur pour répondre à une demande de congé pour création ou reprise d'entreprise :

- accepter la demande de son salarié ;
- demander au salarié de reporter la date de début de son congé, pour une durée ne pouvant excéder 6 mois ;
- refuser la demande du salarié.

Dans ce dernier cas, le refus d'accorder le congé pour création ou reprise d'entreprise est limité à certaines conditions. Deux situations doivent être distinguées :

- le refus est possible dans toutes les entreprises si le salarié ne respecte l'une des conditions prévues par la loi pour bénéficier du dispositif : Non-respect du délai de deux mois, activité similaire, durée supérieure à 1 an...
- enfin, si l'entreprise compte moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser le congé au motif qu'il aurait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise.

La réponse doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre, dans les 30 jours de sa demande. A défaut de réponse dans les 30 jours, la demande est considérée comme acceptée.

d. Le fonctionnement du congé pour création d'entreprise

Le congé pour création ou reprise d'entreprise consiste en une suspension du contrat de travail, et le salarié ne perçoit donc plus aucun salaire. Cette suspension ne pourra pas excéder la durée d'un an mais pourra néanmoins être renouvelé d'un an, ce qui porte le délai à deux ans maximum.

La demande de prolongation est effectuée comme la demande initiale, deux mois au moins avant le terme du congé.

Durant son congé pour création ou reprise d'entreprise, le salarié ne peut pas demander à être réintégré dans l'entreprise et devra attendre le terme du congé. Toutefois, la réintégration sera possible si l'employeur donne son accord.

Dans le cadre de son congé pour création ou reprise d'entreprise, le salarié devra respecter son obligation de loyauté envers son employeur, ce qui ne lui permettra pas d'exercer une activité concurrente. L'activité souhaitant être exercée au travers du projet doit être mentionnant dans le courrier de demande de congé pour création ou reprise d'entreprise.

Si une clause d'exclusivité est prévue par le contrat de travail, elle ne sera pas applicable durant le congé. En revanche, la clause de non-concurrence continue de s'appliquer.

Trois mois avant la fin du congé, le salarié doit signifier à son employeur, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre, s'il souhaite réintégrer son poste ou rompre son contrat de travail.

3. Demander le passage à temps partiel

Le dispositif du passage à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est quasiment identique au congé total (vu juste avant). Ainsi, les conditions à remplir pour pouvoir demander un passage à temps partiel, la procédure à respecter et les modalités de réponse de l'employeur sont exactement les mêmes.

La différence intervient surtout sur le fonctionnement du passage à temps partiel : Le salarié continu de travailler en partie pour son employeur, ce qui lui permet de continuer à bénéficier d'une partie de son salaire.

Le contrat de travail n'est donc pas suspendu, mais un avenant est rédigé pour modifier les horaires. Cet avenant aura une durée limitée à celle du passage à temps partiel et devra comporter des informations obligatoires. Un nouvel avenant doit être conclu si la période de temps partiel est renouvelée.

A l'issue de la période de temps partiel, si le projet de création ou de reprise n'est pas concluant, le salarié doit pouvoir retrouver un poste à temps plein.

4. La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence a pour objectif d'empêcher un salarié de concurrencer directement son employeur lorsqu'il quitte l'entreprise. Cette clause peut donc constituer un véritable casse-tête pour un entrepreneur, et l'empêcher de mener à bien son projet.

Toutefois, il est fréquent qu'une clause de non-concurrence ne soit pas valable au regard de la loi, ou à cause de sa mauvaise application par l'employeur.

a. Les conditions de validité de la clause de non-concurrence

Pour qu'une clause de non-concurrence soit valable, elle doit respecter les conditions suivantes :

- protéger légitimement les intérêts de l'entreprise, c'est-à-dire qu'il doit exister un risque réel pour cette dernière ;
- être limitée dans le temps, il s'agit en général d'une durée de 2 ou 3 ans suivant la fin du contrat de travail ;
- être limitée géographiquement : une ville, une région... Aucune règle n'existe en la matière mais le périmètre doit être justifié ;
- prévoir une contrepartie financière.

Dans certains secteurs d'activité, l'obligation de non-concurrence figure directement dans la convention collective applicable. Le chef d'entreprise doit alors informer le salarié de son existence et permettre au salarié d'en prendre connaissance.

b. Les solutions offertes à l'entrepreneur bloqué par une telle clause

Les deux premières solutions sont les suivantes :

- se lancer dans une activité non-concurrente de celle de l'entreprise ;
- exercer une activité concurrente à l'entreprise mais sur un secteur géographique différent.

En pratique, ces solutions ne sont pas évidentes car l'entrepreneur se lance le plus souvent dans une activité qu'il a précédemment exercé en qualité de salarié, et de préférence dans une zone géographique similaire, car c'est là qu'il a pu se faire un carnet d'adresse de futurs clients et/ou fournisseurs.

Ensuite, le salarié pourra demander en justice à être libéré de sa clause de non-concurrence s'il se rend compte que celle-ci n'est pas valable (pas de contrepartie financière, conditions démesurées...).

Enfin, le salarié peut également dénoncer la clause de non-concurrence si son employeur ne respecte pas ses obligations. Le cas la plus fréquent est le non-paiement de la contrepartie financière à l'issue du contrat de travail : La clause deviendra donc sans objet et le salarié est libre d'exercer une activité concurrente immédiatement et où il le souhaite.

c. Les conséquences du non-respect de la clause de non-concurrence

Lorsque l'ancien employeur prouve aux juges que son ancien salarié a violé sa clause de non-concurrence, qui est valable et correctement appliquée, il pourra obtenir :

- le remboursement de la totalité des contreparties financières qu'il a versé à son ancien salarié ;
- l'interdiction, pour l'ancien salarié, de poursuivre l'activité mise en cause ;
- la perception de dommages et intérêts.

C. L'idée de projet

L'idée de création d'entreprise ne tombe pas du ciel, c'est grâce à l'observation de tout ce qui nous entoure que l'on trouve une idée d'activité.

Il existe plusieurs sources où l'on peut trouver une idée de création d'entreprise : Notre environnement professionnel, notre vie quotidienne, les voyages dans d'autres coins du monde, l'exploitation d'informations extraites des médias, les idées des autres...

L'environnement professionnel est la première source d'idée de création d'entreprise :

- on peut partir sur une activité similaire, que l'on pourra exercer compte tenu des connaissances et de la pratique qui ont été accumulées durant la vie professionnelle ;
- ou on peut trouver une idée novatrice qui permettrait de combler certains besoins que l'on observe dans le cadre de notre vie professionnelle.

C'est bien évidemment en trouvant un besoin à satisfaire que l'on décide de démarrer une entreprise, il serait inutile de fabriquer un produit ou proposer un service dont personne n'a envie d'acheter ou de bénéficier.

On trouve également beaucoup d'informations dans les journaux, les presses spécialisées, sur des sites internet et les réseaux sociaux... qui permettent de rester connecter aux tendances actuelles et d'identifier les orientations qui se produiront durant les prochaines années.

Il arrive aussi de trouver des idées en voyageant au quatre coin du monde, pour observer les pratiques et les modes dans un pays, et réfléchir ensuite à la question suivante : Est-ce que ce concept pourrait être importé près de chez vous et réussir à pénétrer sur le marché ?

Une autre possibilité de trouver des pistes pour créer une entreprise réside dans l'observation de notre environnement quotidien et dans l'écoute des personnes qui nous entourent. Les critiques des uns sur tel produits, le souhait des autres trouver tels services à proximité de chez eux... sont des sources possibles de projet de création d'entreprise car un besoin existe.

L'observation de tout ce qui nous entoure regorge donc de possibilités de créations d'entreprise, mais il faut prendre le soin de les analyser, de mesurer la compatibilité entre vous et l'activité trouvée, d'être patient et de ne pas chercher à se lancer à la première idée venue.

Une fois que l'idée est trouvée, le futur entrepreneur se lancera, s'il le juge opportun dans la longue et passionnante aventure qu'est la création d'une entreprise.

D. Les organismes d'aide à la création et à la reprise d'entreprise

De nombreux organismes existent pour aiguiller l'entrepreneur dans le cadre de son projet de création ou de reprise d'entreprise. Nous pouvons par exemple citer :

- les chambres de commerce et d'industrie (CCI), qui sont présentes dans les principales villes de chaque département. La liste des CCI est disponible à l'adresse suivante : <http://www.cci.fr/web/organisation-du-reseau/repertoire-national> ;
- les chambres des métiers et de l'artisanat (CMA), qui sont également présentes dans les principales villes de chaque département. La liste des CMA est disponible à l'adresse suivante : <http://www.artisanat.fr/portals/0/annuaire/annuaire.html> ;
- le réseau des boutiques de gestion (BGE), qui accompagne les entrepreneurs sur toutes les phases du projet de création/reprise d'entreprise. Il existe à peu près 430 BGE, réparties dans toutes les régions de France. Site internet : <http://www.bge.asso.fr/> ;
- les plateformes d'initiative locale à l'entrepreneuriat. La liste étant relativement longue, il convient de se rapprocher des organismes locaux pour obtenir d'avantages d'information. Sur l'agglomération lilloise, nous pouvons par exemple citer « le réseau entreprendre » ou « je crée en Nord-Pas-de-Calais » ;

Conseil : il est conseillé, notamment pour les entrepreneurs débutants, de se rapprocher d'un organisme d'aide à la création/reprise d'entreprise. Cela permet de bénéficier gratuitement d'une première orientation et de nombreux autres services.

E. L'activité

L'entrepreneur, une fois qu'il a un projet en tête, doit se renseigner sur le secteur d'activité et sur l'éventuelle réglementation spécifique qui est applicable pour pouvoir l'exercer. De plus, il existe des conditions générales à respecter pour exercer une activité, notamment au regard de la capacité, des règles d'incompatibilité et des règles d'interdictions prévues par la loi.

1. Le secteur et sa réglementation

Il existe des activités qui obéissent à des réglementations particulières, que ce soit :

- au niveau du chef d'entreprise lui-même ou des fondateurs, comme par exemple la détention obligatoire d'une qualification professionnelle. Les cas des incapacités, incompatibilités et interdictions seront évoqués au paragraphe B. et C. ;
- au niveau de la forme juridique de l'entreprise, avec un choix parfois assez restreint ;
- Ou encore au niveau des formations obligatoires à suivre avant de pouvoir exercer en toute légalité.

Conseil : étant donné que ce livre n'aborde pas toutes les réglementations particulières applicables à chaque métier, il est vivement conseillé de se rendre à la chambre de commerce et de l'industrie (CCI) et/ou chambre des métiers la plus proche pour obtenir toutes les informations nécessaires sur l'activité envisagée.

a. Les activités réglementées

Il existe certaines activités qui sont soumises à une réglementation particulière, et ne permettent donc pas à quiconque le souhaite de les exercer.

Les activités réglementées nécessitent le plus souvent la détention d'une qualification professionnelle propre à l'activité : C'est le cas pour les experts-comptables, les médecins, les avocats, les notaires, les agents immobiliers...

b. Les activités restreignant le choix de la forme juridique

Il y a également des activités qui imposent la création d'une forme juridique particulière pour pouvoir être exercées, comme par exemple :

- les pharmacies, qui doivent être obligatoirement exploitées en société en nom collectif (SNC) ou en société à responsabilité limitée (SARL) ;
- les activités d'assurances, de capitalisation et de bourse sont interdites aux SARL ;
- les sociétés immobilières de gestion sont obligatoirement des SARL ;
- les sociétés d'investissement en valeurs mobilières et les sociétés de gestion de valeurs mobilières sont obligatoirement des sociétés anonymes (SA).

c. Les activités nécessitant une formation spécifique préalable

Autres cas de figure : les activités qui imposent à l'entrepreneur de suivre une formation spécifique avant de pouvoir exercer, c'est le cas par exemple des débits de boissons.

Exemple : pour ouvrir un débit de boisson, l'entrepreneur doit obligatoirement suivre une formation dispensée par des organismes de formation agréés par arrêté du ministre de l'intérieur, dans le but d'obtenir une licence d'exploitation valable 10 ans.

L'entrepreneur doit ainsi suivre :

- une formation d'une durée de 3 jours s'il s'agit d'un nouvel exploitant ;
- une formation d'une journée s'il a déjà exploité une licence de 10 ans permettant d'exercer cette activité.

La licence d'exploitation sera remise à l'entrepreneur à l'issue de son stage de formation obligatoire.

2. Les interdictions

Les personnes condamnées pour certains crimes ou délit souffrent peuvent être condamnées, à titre de peine complémentaire, à une interdiction d'exercer une activité commerciale en nom propre ou d'être nommé dirigeant d'une société commerciale.

Les cas les plus fréquents concernent les personnes qui sont condamnées pour : banqueroute, escroquerie, recel, blanchiment, travail dissimulé, démarchage et abus de faiblesse, abus de confiance...

Exemple : *Pour suivre notre exemple de tout à l'heure, il est interdit aux personnes suivantes d'exercer une activité de débit de boissons :*

- *les personnes condamnées à un moins au moins d'emprisonnement ferme pour certains délits ;*
- *les personnes condamnées pour crime de droit commun ou pour l'un des délits prévus en matière de proxénétisme.*

En revanche, rien n'empêche ces personnes d'être associées d'une société commerciale si elle n'occupe aucune fonction de direction au sein de celle-ci.

Conseil : *pour les interdictions également, il est vivement conseillé de se rendre à la chambre de commerce et de l'industrie (CCI) et/ou chambre des métiers la plus proche pour obtenir toutes les informations nécessaires sur l'activité envisagée.*

3. Les incompatibilités

Ensuite, une personne qui a la capacité d'être commerçant et qui ne souffre d'aucune interdiction, peut être dans une situation professionnelle susceptible de rendre incompatible l'exercice d'une autre activité commerciale.

Ainsi, les fonctionnaires, les avocats, les officiers ministériels, les architectes ou les commissaires aux comptes ne peuvent pas devenir commerçants.

Conseil : *pour les incompatibilités, il est vivement conseillé de se rapprocher des organismes et instances professionnelles afin d'obtenir des informations.*

4. Les incapacités

Pour évoquer les incapacités d'exercice, il convient de traiter le cas des mineurs et le cas des majeurs incapables.

a. Les mineurs

Les règles diffèrent selon que le mineur soit émancipé ou non. Pour être émancipé, un mineur doit avoir au moins 16 ans et une demande doit être déposée auprès du juge des tutelles par son ou ses représentants légaux. L'émancipation permet à un mineur d'exercer une activité indépendante en nom propre, d'être associé dans des sociétés commerciales et d'y exercer des fonctions de direction.

Les mineurs non émancipés ne peuvent pas exercer une activité en nom propre mais ont la possibilité d'être associés dans des sociétés commerciales, sauf dans les SNC (sociétés en nom collectif) car elles imposent d'avoir la qualité de commerçant.

Par contre, les mineurs non émancipés ne peuvent pas exercer des fonctions de direction dans des sociétés commerciales.

b. Les majeurs incapables

Il existe trois régimes d'incapacité pour les majeurs : Le majeur placé sous tutelle, le majeur placé sous curatelle et le majeur placé sous sauvegarde de justice. Le tableau suivant présente les règles applicables pour ces trois régimes d'incapacité :

Forme juridique	Majeur sous sauvegarde de justice		Majeurs sous curatelle		Majeurs sous tutelle	
	associé	direction	associé	direction	associé	direction
Entreprise individuelle, EIRL	N/A	Oui	N/A	Non	N/A	Non
SA, SAS, SARL et sociétés civiles	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non
SNC, SCS et SCA	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non

F. Le chemin de la création d'entreprise

Bien évidemment, il ne suffit pas d'avoir une idée pour créer une entreprise : On peut avoir une bonne idée mais qui est toutefois irréalisable, par exemple à cause d'un marché potentiel insuffisant ou d'une contrainte financière. C'est pourquoi il y a deux étapes indispensables à tout projet de création d'entreprise :

- la réalisation d'une étude de marché ;
- et la réalisation d'un bilan prévisionnel.

Il est assez courant de réunir ces deux études au sein d'un document appelé business plan. Ensuite, lorsque l'étude de marché s'avère être concluante et que le bilan prévisionnel prouve que le projet est rentable financièrement, l'entrepreneur devra :

- trouver des financements ;
- solliciter les dispositifs d'aide pour les créateurs d'entreprise ;
- choisir un statut juridique pour l'entreprise ;
- choisir un statut social : travailleur non salarié ou salarié ? ;
- choisir le régime fiscal de son entreprise ;
- trouver des locaux pour exercer son activité ;
- effectuer les formalités nécessaires à la création de son entreprise ;
- démarrer son activité.

Voici l'intégralité des points qui seront développés dans cet ouvrage et qui feront l'objet d'études très approfondies dans le but de vous apporter toutes les informations nécessaires à la création d'une entreprise.

Chapitre 2 : Réaliser une étude de marché

Une fois que l'entrepreneur dispose d'une idée d'activité pour démarrer une entreprise, il devra s'assurer que le marché sur lequel il souhaite se lancer réponde à ses attentes. Cette étape peut être réalisée entièrement par l'entrepreneur lui-même mais il est également possible de se faire assister, en tout ou partie, par un professionnel spécialisé en la matière.

A. Les objectifs de l'étude de marché

Il s'agira ici pour l'entrepreneur de s'assurer que son projet peut être réalisable commercialement parlant. On s'imagine mal démarrer une entreprise dans un secteur en déclin, non rentable ou encore hyper-concurrencé par de grosses sociétés.

Le but est **d'obtenir le maximum d'informations** sur le secteur d'activité concerné et d'analyser l'offre et la demande.

Une réponse devra être apportée, grâce à l'étude de marché, aux principales questions suivantes :

1. Tout d'abord, sur le secteur et à sa réglementation :

- quelle est la réglementation applicable à ce secteur d'activité ? Y-a-t-il des dispositions fiscales spécifiques ?
- comment se porte le marché et quelles sont ses perspectives d'avenir ?
- quelles sont les dernières innovations dans ce secteur ?
- le marché est-il régulier ou existe-t-il des saisonnalités ?

2. Pour ce qui est de la demande :

- quelles sont les caractéristiques de la clientèle visée ? (zone géographique, habitude de consommation, revenus, âge de la population...) ;
- quels sont les besoins de la population et leur motivation pour acheter ?
- quelles sont leurs préférences ? Que pense-t-il de l'offre proposée par les concurrents ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? (Ces questions sont importantes car elles peuvent vous permettre de vous démarquer de vos futurs concurrents) ;
- sur quels critères la clientèle visée prend-t-elle sa décision pour effectuer un achat ?

3. Enfin, concernant l'offre :

- quels sont les produits existants sur le marché ?
- qui sont mes principaux concurrents ? (taille de l'entreprise, chiffre d'affaires, implantation géographique...)
- comment se portent mes principaux concurrents ? (politique commerciale, organisation de la distribution, clientèle visée...)

- comment les principaux acteurs du marché réalisent leur valeur ajoutée ? Comment parviennent-ils à gagner de l'argent ?
- est-ce que mes connaissances et mon savoir-faire me procure un avantage ?
- existe-t-il une ou plusieurs niches que je vais pouvoir exploiter ?

B. Les différents types d'étude de marché

Deux grandes approches existent pour la réalisation d'une étude de marché : L'approche quantitative et l'approche qualitative, et nous évoquerons également l'approche documentaire.

1. L'étude de marché quantitative

L'étude de marché quantitative est essentiellement basée sur des statistiques, des chiffres clés, à propos d'un marché, d'une branche d'activité, d'un secteur : Les informations obtenues seront globales et visent un grand nombre de personnes.

Il s'agira, à travers cette technique d'étude de marché, de quantifier et de mesurer des informations. Le problème est que ce large panel risque de ne pas être suffisamment précis, contrairement à une étude qualitative.

2. L'étude de marché qualitative

L'étude de marché qualitative est beaucoup plus réduite que l'étude quantitative mais sera beaucoup plus approfondie.

L'objectif est ici de réduire l'échantillon interrogé mais d'augmenter le nombre d'informations collectées. On cherchera à en savoir d'avantage sur le comportement des consommateurs, ce qu'ils recherchent en priorité, ce qu'ils apprécient ou n'apprécient pas, les améliorations qu'il aimeraient trouver sur tel produits ou services...

L'étude qualitative peut donc être assimilée à une exploration en profondeur de la demande qui permettra d'obtenir beaucoup d'informations. En contrepartie, l'échantillon est relativement faible et donc moins représentatif qu'une étude quantitative.

En définitive, l'idéal est de coupler une étude quantitative par une étude qualitative, mais cela nécessitera d'y consacrer plus de temps, ou plus d'argent.

3. L'étude de marché documentaire

L'étude de marché documentaire se fera uniquement par le biais de recherches de documents fournissant des informations sur le marché en question.

On trouvera notamment des rapports sur le secteur, des interviews et des articles, de la documentation dans les organismes professionnels.

C. Les pièges à éviter pour réaliser une étude de marché

Une étude de marché bien menée doit permettre d'identifier parfaitement les besoins des clients appartenant à la zone de chalandise visée, de se renseigner sur les principaux acteurs du marché recherché et d'analyser les perspectives d'avenir du secteur recherché.

Ainsi, lors de la réalisation de l'étude de marché, il ne faut surtout pas :

- négliger l'étape qui consiste à analyser **la demande sur le marché visé** : Une mauvaise connaissance des besoins et du comportement de vos futurs clients potentiels est préjudiciable ;
- ne pas délimiter correctement **la future zone de chalandise**. Si une étude de marché est réalisée à l'échelon national et que l'entreprise ne propose en définitive ses produits ou ses services que dans sa localité, le risque d'échec sera plus élevé car le comportement d'une population située à un endroit A ne sera pas le même que celui de la population située à un endroit B ;
- négliger **l'analyse de la concurrence** : il faut absolument prendre connaissance de vos futurs concurrents, des prix pratiqués, des produits et services qu'ils proposent et de leurs qualités, de leur politique commerciale, de leurs réseaux de distribution... Sans cela, comment peut-on savoir s'il est possible de se faire une place sur le marché et de proposer une offre équivalente ou supérieure aux autres ?
- faire l'impasse sur **la réglementation du secteur** : il serait dommage de monter un projet d'entreprise et de s'apercevoir tardivement que l'on ne répond pas aux exigences imposées légalement pour agir sur tel ou tel marché.

On se rend compte que les trois piliers de l'étude de marché (l'offre, la demande et l'environnement), doivent être analysés avec le plus grand soin. On ne peut pas étudier les besoins des consommateurs en ignorant ce que propose déjà les entreprises existantes, analyser un marché en ne se souciant pas de la réglementation qui s'y applique...

D. Les outils pour réaliser son étude de marché

Pour réaliser soi-même son étude de marché, plusieurs outils peuvent être utilisés. On pensera notamment :

- aux questionnaires ;
- et aux sondages ;

Aujourd'hui, internet est un formidable appui pour réaliser une étude de marché car il permet d'atteindre une grande partie de la population, tout en restant chez soi. Toutefois, et notamment lorsque l'on réalise une étude de marché qualitative, un entretien physique est idéal.

1. L'utilisation d'un questionnaire

Afin d'optimiser les résultats tirés de l'utilisation de questionnaire, voici quelques règles qu'il faut garder à l'esprit lors de son élaboration :

- le questionnaire doit avoir une ergonomie agréable, car il n'y a rien de plus ennuyeux que de répondre à un questionnaire n'ayant aucune forme et aucun charme visuel ;
- le questionnaire ne doit être ni trop court (au moins 3 questions), ni trop long (ne pas dépasser 20 questions) ;
- les questions ne doivent pas être trop longues et rédigés dans un langage relativement simple et compréhensible. Il ne faut pas oublier que ce qui nous correspond ne correspondra pas forcément à d'autres personnes ;
- ne pas négliger le fait que vous être un spécialiste du marché en question, contrairement à la majorité des personnes interrogées. Il ne faut donc pas poser des questions trop complexes, rester simple et aller à l'essentiel.

Une grande partie de la réussite dans la conception du questionnaire réside dans la capacité de se mettre à la place des personnes qui seront interrogées.

2. Les sondages

Un sondage peut être défini comme une méthode statistique visant à évaluer les proportions de différentes caractéristiques d'une population à partir de l'étude d'une partie seulement de cette population : c'est l'échantillon.

La difficulté du sondage réside surtout dans la conception de l'échantillon, qui devra être suffisamment représentatif pour que les données collectées reflètent la réalité de la population visée.

Pour réaliser un sondage, il faudra définir les paramètres suivants :

- la population à sonder ;
- la taille de l'échantillon et sa méthode de sélection. Cette étape est très importante pour minimiser les erreurs d'échantillonnage et fiabiliser au maximum, par le biais de l'échantillon, la représentativité de la population visée ;
- les données à collecter auprès de l'échantillon sélectionné ;

Une fois le sondage effectué, il faudra traiter les données recueillies dans le but d'obtenir les informations recherchées sur l'échantillon étudié.

E. Les solutions payantes

En cherchant sur internet, l'entrepreneur risque de tomber sur une multitude d'offres, qui iront de la réalisation complète de l'étude de marché (solution la plus coûteuse) à l'achat de rapport ou de document préétabli.

Deux paramètres devront être pris en compte par l'entrepreneur pour choisir la solution à adopter pour réaliser son étude de marché :

- quel budget voulez-vous accorder pour effectuer l'étude de marché ?
- souhaitez-vous vous impliquer dans la réalisation de l'étude de marché ?

Je pense de mon côté que, lorsque c'est possible, l'idéal est de s'impliquer le plus possible personnellement dans la réalisation de l'étude de marché. Cela vous permettra :

- de faire des économies non négligeables en phase de création d'entreprise ;
- et surtout, de s'impliquer sur l'étude du marché dans lequel la future entreprise exercera son activité.

Cela paraît peut-être bête, mais un des secrets de la réussite d'une création d'entreprise réside dans la connaissance parfaite du secteur d'activité dans lequel on intervient, ce qui n'est malheureusement pas le cas tout le temps.

F. Conclusions de l'étude de marché

Au terme de la réalisation de l'étude de marché, l'entrepreneur doit être capable de juger l'opportunité de créer une entreprise qui agira sur le secteur d'activité visé, avec l'offre de produits ou de services adéquats.

Ce travail doit également (désolé de le répéter une seconde fois) permettre à l'entrepreneur d'améliorer sa connaissance du marché concerné, de comprendre son fonctionnement et de percevoir ses perspectives d'avenir.

Si le résultat de l'étude de marché s'avère concluante, il faut passer à la réalisation du business plan qui constitue la suite logique de l'étude de marché.

Chapitre 3 : Faire un business plan

Après avoir étudié l'aspect marché de son projet, l'entrepreneur doit aborder l'aspect financier avant de démarrer son entreprise. C'est en réalisant son business plan que le futur chef d'entreprise pourra s'assurer de la rentabilité financière de son projet, des résultats générés (est-ce que je gagnerais suffisamment d'argent avec ce projet ou est-ce que ça ne vaut pas le coup de se lancer ?), du chiffre d'affaires à atteindre pour couvrir les charges de l'entreprise...

A. Pourquoi faire un business plan ?

L'objectif du business plan sera donc de présenter un projet de création, voir de développement d'activité pour les entreprises existantes, de démontrer qu'il est réaliste et qu'il existe un marché à exploiter, et de prévoir les besoins humains et financiers qui seront nécessaires au lancement de cette activité.

Le business plan possède plusieurs grands objectifs :

- constituer, pour l'entrepreneur, un document de réflexion écrit qui présente de manière chiffrée le projet de création ou de reprise d'entreprise.
- répondre à la question essentielle sur toute création ou reprise d'entreprise : le projet est-il fiable ?
- communiquer sur le projet en question, en permettant de s'appuyer sur des informations économiques et financières. Cette communication pourra être utilisée pour trouver des clients potentiels et se rapprocher de futurs fournisseurs ;
- constituer un outil de gestion pour l'entrepreneur, une fois que l'entreprise est lancée ;
- permettre de prévoir et d'anticiper certains scénarios. Idéalement, le business plan doit prévoir les principales étapes de développement de l'entreprise, avec les besoins de financement nécessaires et les ressources attendues ;
- obtenir un financement par un établissement de crédit et/ou solliciter des investisseurs. Le business plan constituera le document essentiel pour que ces derniers puissent prendre une décision (le second point essentiel résidera dans la capacité de l'entrepreneur à convaincre ces partenaires d'investir dans le projet ou d'accorder un financement) ;

B. La structure du business plan

Le business plan se compose généralement de deux parties :

- la première partie du business plan est la partie économique. On reprendra notamment les informations obtenues avec l'étude de marché : la présentation du projet, le marché

concerné et ses principaux chiffres, l'analyse de la concurrence, la description des produits et les prix envisagés.

- la seconde partie qui sera financière. On y trouvera donc le bilan et le compte de résultat prévisionnel, le tableau de trésorerie ainsi qu'une batterie d'autres tableaux et indicateurs financiers.

Ces parties doivent être claires, agréables à lire et aller à l'essentiel : toute information sans importance ne doit pas y figurer. Un business plan doit à la fois contenir du texte, des schémas, des tableaux, des graphiques, et les informations doivent être correctement structurées. Un sommaire, une introduction et une présentation du parcours du ou des entrepreneurs doivent être établis.

C. Comment faire un business plan

Un business plan peut être mis sur papier ou sous format informatique. Sa taille dépend de celle du projet et comportera en moyenne une trentaine de pages : un business plan pour le lancement d'une grosse entreprise industrielle n'aura pas le poids que le lancement d'une boulangerie dans un petit village.

Pour réaliser un business plan, il faut procéder par étapes. On commence par la première partie qui est axée sur la partie économique, pour ensuite continuer sur la partie financière.

Il faudra donc commencer par apporter des réponses à toutes les questions posées pour analyser l'offre, la demande et l'environnement dans lequel se situe le projet. Cette partie a été présentée dans la partie 3 de l'ouvrage, consacrée à l'étude de marché.

Une fois que la première partie du business plan est réalisée, il est temps d'entamer la partie relative aux prévisions financières.

Dans un premier temps, il ne faut pas se compliquer la tâche et se concentrer sur deux choses essentielles : Quelles sont les entrées et les sorties de trésorerie prévisibles ? Armé d'un bout de papier et d'un crayon, il suffit de tracer un tableau à deux colonnes et de se mettre au travail.

Toutes les idées doivent être inscrites dans ce tableau, même si on les retire ensuite, car il vaut mieux prévoir un peu trop que pas assez. N'hésitez pas non plus à observer vos concurrents : Qu'utilisent-ils pour faire fonctionner leur entreprise ? Que retrouve-t-on fréquemment chez eux ? Quels sont les éléments indispensables pour produire, vendre, transformer un produit ?...

Prenons un exemple concret pour illustrer une application de cette méthode :

Monsieur Y souhaite ouvrir une boulangerie prochainement. Il vient de réaliser son étude de marché, qui s'avère très concluante et aimerait avoir quelques données chiffrées pour son projet, il commence donc par liste les entrées et les sorties de trésorerie à envisager. Voici le résultat :

Entrées prévisibles	Sorties prévisibles
Apports personnels	Droit au bail
Aides de la famille	Caution
Apports de matériel	Travaux, aménagements, agencement
Prêt d'honneur	Fours à pain
Aides OSEO	Réfrigérateurs et congélateurs
Subventions	Batteurs mélangeurs
Capital ACCRE	Lave-vaisselle
Autres dispositifs d'aide	Façonneuse
Emprunts bancaires	Machine à découper, chariots
Prêts personnels	Présentoirs et caisse
TVA récupérer sur investissements	Stock de départ

Cette liste n'est bien entendu pas complète mais permet d'avoir une idée précise du travail à réaliser lors de cette première étape de prévisions financières.

Ce tableau doit ensuite permettre d'attribuer une valorisation en euros de chaque élément qui s'y trouve. Au final, vous obtiendrez une première idée chiffrée de l'investissement total qu'il faudra prévoir pour démarrer l'activité, et des ressources sur lesquelles vous pouvez compter.

Ensuite, il faudra effectuer un deuxième travail qui sera similaire au précédent mais qui consistera à lister les recettes et les dépenses générées par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Voici un exemple de fil directeur, sous la forme de questions et de listing, qui permet de travailler sur cette étape :

- quelles sont mes estimations de chiffre d'affaires sur les années de prévisions ? Ces chiffres sont généralement obtenus lors de la réalisation de l'étude de marché.
- quelle est la marge commerciale du secteur ? Quel sera ma marge commerciale ? Le taux de marge commerciale permettant de déterminer les achats de matières premières ou de marchandises.
- lister tous les éléments accessoires, en quantité si possible, qu'il faut prévoir pour pouvoir réaliser le chiffre d'affaires estimé : Eau, électricité, gaz, fournitures d'entretien, produits consommables, petit équipement et outillage, fournitures de bureau, autres achats, sous-traitance...
- ensuite, il faut lister tous les besoins et services extérieurs nécessaire à l'entreprise : loyers mobiliers et immobiliers, charges locatives, redevances de crédit-bail, entretien du matériel et du bâtiment, expert-comptable, assurance, frais bancaires, frais postaux, frais de téléphone et internet, publicité, documentation, frais de déplacement, dépenses de formation...

D. Précisions sur les éléments du prévisionnel financier

Le prévisionnel financier comprend en réalité plusieurs tableaux, dont notamment : le bilan et le compte de résultat prévisionnel, les soldes intermédiaires de gestion, le tableau de trésorerie, plus quelques autres indicateurs importants.

1. Bilan et compte de résultat prévisionnel

Le bilan et le compte de résultat prévisionnel sont les deux éléments les plus connus et également les plus importants du prévisionnel financier.

a. Le bilan prévisionnel

Ce document permet de mettre en évidence ce que l'entreprise possède : son **actif**, et l'ensemble de ses ressources : son **passif**.

L'actif du bilan comprendra les principaux éléments suivants :

- les immobilisations, composées des biens immobiliers, des machines, des outils, des véhicules, des installations et équipements... que possède l'entreprise, ou, dans le cas d'un bilan prévisionnel, que l'entreprise possèdera normalement ;
- les stocks détenus par l'entreprise à la clôture de l'exercice ;
- mes créances qu'elle détient sur ses clients à la clôture de l'exercice ;
- les disponibilités qu'elle possède (banque, caisse...) à la clôture de l'exercice.

Et au passif, on retrouvera les principaux éléments suivants :

- les capitaux propres de l'entreprise, comprenant le capital social, les réserves et le résultat de l'exercice ;
- les dettes de l'entreprise : on distingue les dettes financières (emprunts, comptes courants d'associés), les dettes envers les fournisseurs et les dettes envers les autres tiers (impôts, organismes sociaux...).

Le bilan prévisionnel présente le patrimoine de l'entreprise, et donne une indication sur sa valeur et sa solvabilité.

b. Exemple de bilan prévisionnel

Bilan (Actif)	30/06/2013	30/06/2014	30/06/2015
Immobilisations incorporelles	800	800	800
- Amortissements incorporels	267	534	800
Immobilisations corporelles	1 200	1 200	1 200
- Amortissements corporels	567	1 134	1 200
Immobilisations nettes	1 166	332	
Créances clients	3 156	3 758	4 509
Disponibilités	33 115	56 650	95 776
Actif circulant	36 271	60 408	100 285
Total de l'actif	37 437	60 740	100 285

Bilan (Passif)	30/06/2013	30/06/2014	30/06/2015
Capital social	6 000	6 000	6 000
Réserves, Report à nouveau		22 624	48 233
Résultat de l'exercice	22 624	25 609	35 784
Capitaux propres	28 624	54 233	90 017
Dettes fournisseurs	1 016	1 182	1 348
Organismes sociaux	5	21	31
TVA à payer	3 282	4 161	5 262
TVA collectée	517	616	739
Impôt société	3 993	527	2 888
Total des dettes	8 813	6 507	10 268
Total du passif	37 437	60 740	100 285

c. Le compte de résultat prévisionnel

Le compte de résultat met en évidence l'activité de l'entreprise sur un exercice comptable, on y retrouve l'ensemble des charges et des produits pour aboutir au résultat :

- les produits sont surtout composés par le chiffre d'affaire ;
- les charges comprennent les gros postes suivants : achats de matières premières et marchandises, charges externes, charges de personnel.

Dans le compte de résultat prévisionnel, il s'agira des prévisions de produits et de charges effectuées sur la période retenue dans le business plan

d. Exemple de compte de résultat prévisionnel

Compte de résultat	2013	%	2014	%	2015	%
Ventes de marchandises	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Chiffre d'affaires	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Total des produits d'exploitation	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Fournitures consommables	1 600	2%	1 800	2%	2 000	1%
Services extérieurs	37 210	39%	38 410	34%	39 610	29%
Charges externes	38 810	41%	40 210	36%	41 610	31%
Salaire brut (Dirigeant)	20 000	21%	24 000	21%	30 000	22%
Cotisations TNS	8 739	9%	17 926	16%	20 584	15%
Charges de personnel	28 739	30%	41 926	37%	50 584	37%
Dotations aux amortissements	834	1%	834	1%	332	0%
Total des charges d'exploitation	68 383	72%	82 970	73%	92 526	68%
Résultat d'exploitation	26 617	28%	30 128	27%	43 192	32%
Résultat courant	26 617	28%	30 128	27%	43 192	32%
Impôt sur les bénéfices	3 993	4%	4 519	4%	7 408	5%
Résultat de l'exercice	22 624	24%	25 609	23%	35 784	26%

2. Les soldes intermédiaires de gestion

Les Soldes Intermédiaires de Gestion (SIG) permettent d'identifier et d'analyser les éléments ayant contribué à la formation du résultat. Ils permettent de distinguer les éléments liés à la production (activité normale de l'entreprise), ceux liés à l'investissement et au financement (poids de l'endettement) et ceux qui présentent un caractère exceptionnel.

a. Les éléments des SIG

1) La production de l'exercice

Cet indicateur est utile pour les entreprises de production, une entreprise de négoce n'en aura par exemple pas besoin.

Production de l'exercice = Production vendue +/- Production stockée + Production immobilisée

2) La marge commerciale

La marge commerciale mesure la capacité de l'entreprise à dégager des profits sur la revente de marchandises. Lorsqu'on la divise par le chiffre d'affaires hors taxes, on obtient un taux de marge qui permet de se comparer aux concurrents du même secteur.

Marge commerciale = Ventes de marchandises – Coût d'achat des marchandises vendues (achats de marchandises +/- Variation de stocks de marchandises)

3) La valeur ajoutée (VA)

Elle mesure la richesse brute créée par l'entreprise. Cette valeur va permettre de rémunérer les différents acteurs ayant contribué à la production : le personnel, l'Etat et les apporteurs de capitaux (banques et actionnaires). L'excédent sera conservé par l'entreprise elle-même pour financer ses futurs projets.

Valeur ajoutée = Marge commerciale + Production de l'exercice - Consommations de l'exercice en provenance de tiers

4) L'excédant brut d'exploitation (EBE)

L'EBE permet à l'entreprise de se financer, de rémunérer ses apporteurs de capitaux (banques et actionnaires) et de faire face à l'impôt sur les bénéfices. C'est le flux potentiel de trésorerie généré par l'exploitation de l'entreprise.

Excédent brut d'exploitation = Valeur Ajoutée de l'entreprise + Subventions d'investissement - Impôts, taxes et versements assimilés - Charges de personnel

5) Le résultat d'exploitation (RE)

Ce solde mesure la capacité de l'entreprise à dégager des ressources du fait de son activité en général. Il ne prend pas en compte les éléments financiers (modalités de financement de l'activité) ni les éléments exceptionnels.

Résultat d'exploitation = Excédent Brut d'Exploitation + Reprises sur provisions d'exploitation + Autres produits d'exploitation - Dotation aux amortissements et provisions - Autres charges d'exploitation

6) Le résultat financier (RF)

Ce résultat permet de mesurer l'impact de la politique de financement (poids des charges d'intérêts sur le résultat). Plus la société recourt à l'endettement, plus ce poids sera élevé et le résultat diminué.

En contrepartie, si l'entreprise place sa trésorerie excédentaire, elle encaissera des produits financiers qui viendront bonifier son résultat.

Résultat financier = Produits financiers – Charges financières

7) Le résultat courant avant impôt (RCAI)

Le résultat courant avant impôt est le résultat courant tenant compte du résultat financier.

Résultat courant avant impôt = Résultat d'exploitation +/- Résultat financier

8) Le résultat exceptionnel

Le résultat exceptionnel reprend l'ensemble des opérations ayant un caractère exceptionnel et non récurrent, c'est-à-dire non inhérentes à l'activité de l'entreprise.

Il est généralement assez rare que des éléments exceptionnels apparaissent dans un prévisionnel financier, surtout axé sur les éléments d'exploitation.

Résultat exceptionnel = Produits Exceptionnels – Charges Exceptionnelles

9) Le résultat de l'exercice

C'est le résultat net, après impact des sources de financement (charges d'intérêts sur endettement), de la participation des salariés et de l'impôt sur les bénéfices.

Résultat de l'exercice = Résultat courant avant impôt +/- Résultat exceptionnel – Impôt sur les bénéfices – Participation des salariés

b. Exemple de SIG

Soldes intermédiaires de gestion	2013	%	2014	%	2015	%
Ventes de marchandises	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Marge commerciale	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Chiffre d'affaires	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Ventes + Production réelle	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Marge globale	95 000	100%	113 098	100%	135 718	100%
Fournitures consommables	1 600	2%	1 800	2%	2 000	1%
Services extérieurs	37 210	39%	38 410	34%	39 610	29%
Charges externes	38 810	41%	40 210	36%	41 610	31%
Valeur ajoutée	56 190	59%	72 888	64%	94 108	69%
Salaire brut (Dirigeant)	20 000	21%	24 000	21%	30 000	22%
Cotisations TNS	8 739	9%	17 926	16%	20 584	15%
Charges de personnel	28 739	30%	41 926	37%	50 584	37%
Excédent brut d'exploitation	27 451	29%	30 962	27%	43 524	32%
Dotations aux amortissements	834	1%	834	1%	332	0%
Résultat d'exploitation	26 617	28%	30 128	27%	43 192	32%
Résultat courant	26 617	28%	30 128	27%	43 192	32%
Impôt sur les bénéfices	3 993	4%	4 519	4%	7 408	5%
Résultat de l'exercice	22 624	24%	25 609	23%	35 784	26%
Capacité d'autofinancement	23 458	25%	26 443	23%	36 116	27%

3. Le tableau de trésorerie

Le tableau de trésorerie est un autre élément essentiel du prévisionnel financier, qui permet de suivre les entrées et les sorties de trésorerie.

a. Présentation du tableau de trésorerie

Ce tableau comprend deux parties :

- les entrées de trésorerie, où on retrouve l'encaissement des créances clients, les apports en capital, le versement des capitaux empruntés... Toutes les disponibilités reçues par l'entreprise doivent y figurer.
- en contrepartie, il y aura les sorties de trésorerie : paiement des investissements et des fournisseurs, remboursement des emprunts, règlement des impôts, versement des salaires et des charges sociales...

La différence entre les entrées et les sorties permettra d'obtenir le solde de la trésorerie. Généralement, un tableau de trésorerie prévisionnel fournit ce solde mensuellement, pour pouvoir étudier la variation de cette dernière et les éventuels trous de trésorerie (solde négatif).

La lecture de ce tableau permet de s'assurer que le projet tient la route financièrement, ou met en évidence les besoins de financement supplémentaires.

b. Exemple de tableau de trésorerie

Trésorerie (N)	Juill	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Total
Apports en capital	6 000												6 000
Ventes de marchandises	6 312	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	110 460
Chiffre d'affaires (Total)	6 312	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	110 460
Total des encaissements	12 312	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	9 468	116 460
Immobilisations incorporelles	957												957
Immobilisations corporelles	1 435												1 435
Immobilisations (Total)	2 392												2 392
Fournitures consommables	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	1 920
Services extérieurs	2 210	2 642	4 728	2 934	2 934	4 728	2 934	2 934	4 728	2 934	2 934	4 728	41 368
Charges externes (Total)	2 370	2 802	4 888	3 094	3 094	4 888	3 094	3 094	4 888	3 094	3 094	4 888	43 288
Salaire net (Dirigeant)			2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	20 000
Cotisations TNS	514	514	514	514	514	514	514	514	514	514		3 600	8 740
Charges de personnel (Total)	514	514	2 514	2 514	2 514	2 514	2 514	2 514	2 514	2 514	2 000	5 600	28 740
TVA à payer				2 373			3 282			3 282			8 937
Total des décaissements	5 276	3 316	7 402	7 981	5 608	7 402	8 890	5 608	7 402	8 890	5 094	10 488	83 357
Solde précédent		7 036	13 188	15 254	16 741	20 601	22 667	23 245	27 105	29 171	29 749	34 123	
Variation de la trésorerie	7 036	6 152	2 066	1 487	3 860	2 066	578	3 860	2 066	578	4 374	-1 020	
Solde de trésorerie	7 036	13 188	15 254	16 741	20 601	22 667	23 245	27 105	29 171	29 749	34 123	33 103	
Encours clients	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	3 156	

4. Les autres indicateurs financiers

Il existe ensuite beaucoup d'autres éléments financiers dans le prévisionnel financier, dont les quatre suivants qu'il faut connaître : le besoin en fonds de roulement (BFR), le tableau de financement, la capacité d'autofinancement (CAF) et les ratios financiers.

a. Le besoin en fonds de roulement (BFR)

Le BFR permet de mettre en évidence le besoin de trésorerie généré par l'activité courante de l'entreprise. Ce besoin est expliqué en partie par les délais de paiement et par l'activité de l'entreprise : une entreprise de négoce doit commencer par acheter du stock, qui sera revendu ensuite à ses clients, ce qui génère un besoin de trésorerie pour financer ce stock.

Le BFR peut être calculé de la manière suivant :

$$\text{BFR} = (\text{stocks} + \text{créances clients TTC}) - \text{dettes fournisseurs TTC}$$

b. La capacité d'autofinancement (CAF)

La CAF est un indicateur important et correspond aux ressources internes générées par l'entreprise dans le cadre de son activité.

On obtient la CAF en ajoutant au résultat net l'ensemble des charges nettes calculées (dotation aux amortissements, variation de provisions pour risques et charges) qui n'ont pas d'impact sur la trésorerie.

c. Le tableau de financement

Le tableau de financement représente les ressources et les besoins financiers durables de l'entreprise.

Dans les ressources, on retrouve :

- les capitaux apportés par les associés ou actionnaires, ou, le cas échéant, les apports de l'exploitant individuel ;
- les montants apportés en compte courant d'associé ;
- le montant des financements obtenus par l'entreprise ;
- la capacité d'autofinancement ;
- les subventions obtenues ;
- les autres aides financières éventuellement obtenues.

Au niveau des besoins, il s'agit des éléments essentiels suivants :

- les investissements ;
- le BFR ;
- les distributions de dividendes ou les prélèvements de l'exploitant individuel ;
- le remboursement des dettes financières.

Le tableau se solde soit par un excédent (les ressources sont supérieures aux besoins), soit par une insuffisance (les besoins sont supérieurs aux ressources).

d. Les ratios financiers

Un ratio financier est un rapport entre deux masses du bilan et/ou du compte de résultat, et il en existe une multitude.

Des ratios sont prévus pour mesurer la rentabilité de l'entreprise, comme par exemple :

- la marge nette, obtenue en divisant le résultat par le chiffre d'affaires ;
- la rentabilité des capitaux investis, obtenue en divisant le résultat par le montant des capitaux propres.

Ensuite, d'autres ratios servent à produire de l'information sur la structure financière de l'entreprise :

- l'autonomie financière, calculée en divisant les capitaux propres par le total du bilan ;
- la capacité de l'entreprise à rembourser ses dettes financières, en divisant les dettes financières par la CAF.

Enfin, il existe également des ratios orientés sur la trésorerie de l'entreprise :

- les délais de règlements fournisseurs en jours :

(Dettes fournisseurs TTC divisé par les achats TTC) * 360

- les délais de paiement des clients en jours :

(Créances clients TTC divisées par le chiffre d'affaires TTC) multiplié par 360

E. Les conclusions du business plan

Un business plan bien rédigé présente de nombreux avantages pour l'entrepreneur :

- personnellement, afin de s'assurer de la fiabilité du projet ;
- vis-à-vis des investisseurs, car il constitue un des documents incontournable pour les solliciter sur un projet ;
- vis-à-vis des établissements financiers, qui demande systématiquement un business plan à l'entrepreneur lorsque ce dernier solliciter un financement. Il en est de même avec les organismes d'aides et de financement pour entrepreneurs, comme OSEO par exemple ;
- vis-à-vis des futurs partenaires de l'entreprise.

Toutefois, un bon business plan ne suffit pas. La capacité de l'entrepreneur à présenter son projet, à démontrer sa motivation, à mettre en valeur la rentabilité dégagée et à prouver la réalité des objectifs à atteindre est déterminante.

Chapitre 4 : Trouver des financements

L'entrepreneur aura le choix, dans le cadre de son projet de création ou de reprise d'entreprise, entre plusieurs sources de financement.

On distinguera généralement deux grand types de financement : ceux provenant des associés ou actionnaires, et ceux provenant de partenaires externes, comme les banques par exemple.

L'objectif de ce chapitre sera de vous présenter la plupart des sources de financement qui existent, et leurs principales caractéristiques.

A. Le financement par les associés ou actionnaires

Le financement provenant des associés ou actionnaires de l'entreprise prend la forme d'apports en capital ou d'apports en compte courant. Nous verrons également qu'il existe des entités spécialisés dans l'investissement au capital d'entreprises prometteuses, c'est ce que l'on appelle le capital risque.

1. Les apports en capital

Lorsqu'une personne effectue un apport en capital, il recevra en contrepartie des titres représentatifs du capital de la société concernée.

Les apports en capital peuvent prendre trois formes différentes :

- les apports en numéraire, c'est-à-dire les apports qui sont constitués par de l'argent ;
- les apports en nature, qui consistent à transférer des biens à l'entreprise et donc d'éviter de devoir les acquérir ;
- les apports en industrie, que nous ne prendrons pas en compte ici car ils ne permettent pas de financer le projet.

Les apports en numéraire peuvent être obligatoires, compte tenu de la forme juridique de l'entreprise, c'est notamment le cas lors de la création d'une société anonyme (SA).

2. Les apports en compte courant

Contrairement aux apports en capital, l'apport en compte courant ne permet pas d'obtenir des titres de la société. Toutefois, il faut être associé ou actionnaire de l'entreprise pour pouvoir effectuer un apport en compte courant.

La seule contrepartie dont pourra bénéficier le détenteur du compte courant est financière : il s'agira d'intérêts calculés sur le capital mis à disposition de l'entreprise.

Dans certains cas, et notamment pour garantir d'autres financements, le compte courant pourra être bloqué pendant une durée limitée (généralement 5 ans).

3. Le capital risque

Le capital risque consiste, pour une personne ou une entité, à prendre une participation dans une nouvelle société, ou récemment créée, présentant un bon potentiel de développement, dans le but de réaliser une plus-value sur la revente ultérieure des titres.

Il n'est pas rare, qu'en plus d'apporter des capitaux, ce financement permet à l'entreprise de bénéficier de nombreux conseils de la part de cette catégorie d'investisseurs habitués au monde des affaires.

B. Les financements à court terme

Les crédits bancaires à court terme concernent essentiellement : les crédits de trésorerie et les solutions permettant de mobiliser de créances clients.

1. Les crédits de trésorerie

Les crédits de trésorerie permettent d'obtenir à court terme des ressources de trésorerie pour que l'entreprise puisse couvrir ses charges d'exploitation.

Constituent ainsi des crédits de trésorerie : les découverts bancaires et les avances de trésorerie.

a. Les découverts bancaires

Les découverts bancaires correspondent à la possibilité, pour une entreprise, d'avoir un compte courant à la banque débiteur.

Généralement, l'entreprise bénéficie d'un découvert autorisé sur son compte, qui lui permet d'être en négatif jusqu'à un certain plafond et pendant une durée limitée.

b. Les avances de trésorerie ou facilités de caisse

Les avances de trésorerie ou facilités de caisse permettent à l'entreprise de bénéficier d'une avance de trésorerie sur une durée assez courte.

2. La mobilisation de créances clients

La solution de mobilisation des créances clients la plus connue est l'affacturage, mais il existe aussi l'escompte commercial et le financement Dailly.

a. L'affacturage

L'affacturage est l'opération par laquelle un établissement spécialisé (le factor) prend en charge tout ou partie du recouvrement des comptes clients d'une entreprise contre rémunération. L'opération d'affacturage comprend donc trois prestations distinctes :

- le factor se charge du recouvrement de tout ou partie du portefeuille clients de l'entreprise ;
- ensuite, le factor effectue une avance de trésorerie à l'entreprise, pour un montant correspondant à peu près à 90% des créances qui lui sont cédées ;
- enfin, le factor supporte le risque de non-recouvrement des créances clients.

Une partie des créances cédées par l'entreprise au factor est bloquée dans le but de faire face aux éventuels impayés. Cette somme sera reversée à l'entreprise au terme du contrat d'affacturage.

En contrepartie, l'entreprise verse des commissions au factor, qui comprennent généralement deux prestations :

- les commissions relatives aux prestations que le factor effectue et à la garantie des créances clients, appelées commissions d'affacturage ;
- les commissions relatives à l'avance de trésorerie accordée par le factor à l'entreprise, appelées commissions de financement.

L'affacturage permet donc à l'entreprise de céder des créances clients à un établissement spécialisé, de récupérer immédiatement de la trésorerie en contrepartie, et de se décharger de la gestion du recouvrement des créances cédées : les règlements des clients, les relances et les éventuelles procédures en cas de défaut de paiement seront traités par le factor.

Conseil : *Le recours à l'affacturage ne doit être utilisé que lorsque l'entreprise en a effectivement besoin au niveau trésorerie, et s'il n'existe pas d'autres moyens moins onéreux qui permettent de résoudre ce problème (comme le découvert ou l'avance de trésorerie).*

b. L'escompte commercial

L'escompte commercial permet à une entreprise de céder à sa banque des effets de commerce, et d'obtenir immédiatement la trésorerie relative à ses effets sans attendre la survenance des dates d'échéance.

Il n'est donc possible d'utiliser cette solution qu'avec les clients qui règlent leurs factures par effets de commerce. De plus, la banque peut refuser l'escompte de certains clients qui sont jugés trop risqués.

L'utilisation de ce mode de financement se raréfie actuellement, car il nécessite une procédure qui peut être longue et les règlements par effets de commerce disparaissent petit à petit au profit du virement par internet.

c. Le financement Dailly

Le financement Dailly (ou cession Dailly) est semblable à l'escompte commercial sauf qu'il permet de céder à la banque tous les moyens de règlement existants, dès lors que les factures correspondantes sont émises.

L'entreprise doit conclure avec son banquier un contrat cadre, dans lequel figureront les éléments essentiels du financement Dailly : conditions de mobilisations, d'utilisations et de recouvrement des créances.

En utilisant cette technique, il est possible de prévoir également une garantie des créances qui sont mobilisées.

Contrairement à l'escompte commercial, il est possible d'utiliser le financement Dailly pour l'intégralité des comptes clients.

d. Comparaison de ces 3 procédés

L'affacturage est la solution la plus coûteuse, car elle inclut également la prise en charge du risque d'impayé, contrairement à l'escompte commercial, ainsi qu'au financement Dailly où cette garantie est optionnelle. Néanmoins, ce transfert de risque constitue un avantage considérable pour l'entreprise, qui n'aura plus à se soucier des risques d'impayés, ni à gérer ces problèmes qui sont consommateurs de temps et d'énergie.

Le financement Dailly aura l'avantage, par rapport à l'escompte commercial, d'avoir un champ d'application beaucoup plus étendu (puisqu'il s'applique à toutes les solutions de règlement) et de bénéficier de la trésorerie plus rapidement.

Toutefois, le financement Dailly et l'escompte commercial peuvent être plus difficilement accessibles que l'affacturage pour certaines entreprises, car ces procédés nécessitent l'accord préalable de la banque.

C. Les financements à moyen ou long terme

Les financements à moyen ou long terme concernent essentiellement deux types d'opérations : les emprunts bancaires, solution la plus connue et utilisée, et les opérations de

crédit-bail, qui doivent être considérés comme un moyen de financement (nous aborderons aussi les locations).

1. Les emprunts bancaires

L'emprunt bancaire est la source de financement externe qui est la plus utilisée par les entrepreneurs, et servira généralement à financer les immobilisations de l'entreprise.

a. La demande de financement

L'entrepreneur devra effectuer une demande de financement auprès de la banque, matérialisée dans un premier temps par un rendez-vous d'information (un premier contact), puis ensuite par l'envoi d'un dossier composé d'un business plan et d'autres documents pouvant être demandés par le banquier.

Le montant de l'emprunt sollicité par l'entrepreneur est bien entendu fonction du projet, et c'est grâce au business plan que l'on peut déterminer le besoin de financement généré par le projet.

Pour faire face à ce besoin, qui sera chiffré, l'entrepreneur peut :

- soit apporter les ressources nécessaires pour le couvrir ;
- soit solliciter un tiers financeur et demander un emprunt bancaire ;
- soit mixer les deux solutions (ce qui est souvent le cas en pratique).

Toutefois, le banquier n'accordera l'emprunt bancaire que si l'apport personnel de l'entrepreneur est jugé suffisant, et également s'il peut apporter des garanties supplémentaires à la banque.

b. La réponse de la banque

Suite à la demande de financement déposée par l'entrepreneur, la banque pourra donner son accord ou alors exprimer un refus.

Si la banque accepte de prêter de l'argent à l'entrepreneur, un contrat de prêt sera établi, les fonds seront mis à sa disposition de l'entreprise et celle-ci devra ensuite respecter le calendrier des échéances de remboursement.

Toutefois, la banque peut également refuser d'octroyer un emprunt bancaire à l'entrepreneur si elle juge que le risque lié au projet et au remboursement du prêt est trop élevé. Généralement, la banque expose les raisons de son refus de financer l'entreprise, et ces motifs doivent servir de base de travail pour retravailler le projet et préparer une nouvelle demande, à la même banque ou à d'autres.

Lorsque l'entrepreneur essuie un refus de financement malgré un projet fiable, il est alors possible de saisir le médiateur du crédit aux entreprises.

Depuis sa mise en place, près 30 000 entreprises ont sollicité le médiateur du crédit. Dans plus de la moitié des cas, ces entreprises, qui ont préalablement fait face à un ou plusieurs refus de financement, sont parvenues à trouver une solution.

Cette procédure se déroule en plusieurs étapes :

- pour démarrer la procédure, il faut commencer par remplir un dossier de médiation sur le site www.mediateurducredit.fr ;
- le médiateur du crédit du département contacte l'entrepreneur et définit avec lui un plan d'action ;
- les banques auprès desquelles l'entrepreneur a essuyé un ou plusieurs refus sont informées de l'ouverture de la procédure de médiation et disposent de 5 jours ouvrés pour revoir leur position ;
- à l'issue des 5 jours ouvrés, le médiateur du crédit prend contact avec l'entrepreneur pour faire le point sur l'évolution de la situation ;
- le médiateur du crédit prend lui-même contact avec les banques s'il le juge nécessaire ;
- enfin, il informe l'entrepreneur des solutions envisageables pour résoudre son problème.

c. La rémunération de l'emprunt bancaire

En contrepartie du financement que la banque accorde à l'entrepreneur, celle-ci fixera un intérêt sur le capital prêté pour rémunérer les fonds qu'elle met à disposition.

Cette rémunération est notamment justifiée comme étant la contrepartie du risque pris par la banque dans cette opération. D'ailleurs, plus le risque du projet est élevé, plus le taux du prêt sera élevé.

Le taux de rémunération du contrat de prêt doit être fixé par écrit en incluant notamment les frais accessoires exigés par la banque : c'est ce que l'on appelle le taux effectif global (TEG).

Le TEG permet de représenter le coût réel de l'opération de financement, il inclut :

- le taux d'intérêt de l'emprunt ;
- les frais de dossier ;
- les frais de garantie ;
- et les primes d'assurance couvrant le risque invalidité-décès et incapacité temporaire de travail, qui sont obligatoires.

Conseil : *il faut impérativement retenir les TEG comme source de comparaison lorsque l'on étudie et/ou compare différentes propositions de financements par emprunt bancaire.*

Toutefois, le TEG ne doit pas être retenu seul, et il convient également de prendre en compte d'autres critères tels que la possibilité de moduler les échéances, les pénalités en cas de remboursement anticipé, les possibilités de différé...

d. La durée du prêt bancaire

La durée du prêt bancaire octroyé à l'entrepreneur varie généralement entre 3 et 7 ans, et aux alentours de 15 ans lorsque celui-ci finance un bien de nature immobilière.

Il est conseillé de ne pas chercher à vouloir absolument fixer une durée relativement courte pour rembourser le prêt bancaire, ce qui arrive souvent en pratique et est susceptible d'entraîner des difficultés de trésorerie.

e. Le contrat de prêt bancaire

Le contrat de prêt bancaire est un document qui recense toutes les informations sur l'emprunt accordé par la banque. Généralement, il est scindé en trois parties : les conditions générales du prêt, les caractéristiques de celui-ci et l'assurance.

1) Les conditions générales du prêt

Les conditions générales du prêt fixent les obligations existantes entre la banque et l'emprunteur. Il y aura ainsi :

- les obligations que l'emprunteur devra respecter vis-à-vis de la banque ;
- et également les obligations que la banque doit respecter vis-à-vis de l'emprunteur.

C'est dans cette partie du contrat de prêt que figureront les conséquences en cas de non-respect du règlement des échéances, la procédure en cas de survenance d'un litige ou encore les conditions relatives au remboursement anticipé du prêt bancaire.

2) Les caractéristiques du prêt

C'est dans cette partie du contrat de prêt que les principales caractéristiques de l'opération seront définies. Seront notamment précisées :

- les informations sur l'établissement bancaire (Nom, adresse...) ;
- les informations sur l'emprunteur (Nom, adresse, SIREN...) ;
- les informations sur le prêt bancaire : l'objet du prêt, son montant du prêt, le taux d'intérêt et le TEG, la durée du prêt, le nombre et la périodicité des échéances, les frais de dossiers.

3) L'assurance du prêt

Concomitamment à l'obtention du prêt bancaire, l'emprunteur a fortement intérêt à souscrire une assurance sur le prêt, pour prévenir le risque de non-respect des échéances en cas de survenance d'un décès, d'un accident, d'une maladie de longue durée...

La plupart du temps, l'assurance du prêt est proposée en même temps que la proposition de prêt bancaire, c'est pourquoi nous avons abordé ce point ici.

On trouve notamment dans le document d'assurance prêt : les risques couverts par celle-ci, le taux de couverture et le coût de l'assurance.

f. Les obligations de la banque

Au-delà de l'obligation de renseignement de la banque envers son client, le prêteur doit obligatoirement communiquer certaines informations à l'entrepreneur. Généralement, ces informations figurent dans le contrat de prêt. Dans ces obligations figurent notamment : le taux du prêt, son échéancier et l'information des cautions.

Tout d'abord, le TEG doit donc être précisé par écrit à l'entrepreneur, même dans le cas où le contrat de prêt ne fait pas l'objet d'un écrit.

Ensuite, un échéancier doit être communiqué à l'entrepreneur, et doit comprendre l'amortissement du capital et les frais financiers rattachés.

Chaque année, la banque est obligée d'informer les cautions personnes physiques de leurs engagements, au plus tard le 31 mars de l'année suivante, en précisant le montant de l'encours dû (capital + intérêts + autres frais accessoires) au 31 décembre de l'année précédent.

g. Les garanties sur le prêt bancaire

Très rares sont les cas où aucune garantie n'est demandée à l'entrepreneur par la banque dans le cadre de l'obtention d'un prêt bancaire. Pour se prémunir contre le risque de non recouvrement du prêt accordé, des garanties seront demandées et peuvent être classées en plusieurs catégories :

- le cautionnement, qui est un acte par lequel une personne (la caution) s'engage à l'égard d'une troisième (dite le bénéficiaire du cautionnement) à payer la dette du débiteur principal (dite la personne cautionnée) au cas où cette dernière faillirait à ses engagements ;
- le nantissement, correspondant à une garantie portant sur un bien.
- l'hypothèque.

1) Le cautionnement

Les banques demandent couramment à l'entrepreneur de se porter caution pour obtenir le financement espéré, nécessaire au démarrage de son activité. Si la société venait à déposer le bilan, il constituerait la garantie de la banque. Le volume des garanties demandées sera d'autant plus élevé que le capital apporté à la société est faible.

Au cas où l'entrepreneur est marié sous le régime de la communauté, le cautionnement exprès de l'époux sera demandé. De plus, si l'entrepreneur a déclaré un bien immobilier insaisissable par acte notarié, la banque pourra lui demander de renoncer à cet acte au profit de celle-ci.

Le cautionnement ne peut en aucun cas excéder ce qui est dû par l'entreprise et être contracté dans des conditions plus onéreuses. Il doit être constaté par écrit, mais peut être prouvé par tous moyens entre commerçants. Dans la relation opposant le banquier, considéré comme un créancier professionnel, et l'entrepreneur, ce dernier pourra se prévaloir de certaines mesures de protection :

- si les conditions du cautionnement étaient disproportionnées lors de son engagement, le banquier ne pourra pas s'en prévaloir.
- l'engagement doit être limité à un montant global déterminé dans l'acte, sous peine de pouvoir considérer l'acte de cautionnement comme étant non écrit.
- la caution s'éteint en même temps que l'extinction de l'opération qu'il garantit.

Enfin, le cautionnement doit présenter un intérêt pour la société et s'insérer dans l'objet social lorsqu'il est donné par une SARL ou une SAS (sauf clause contraire des statuts) et doit être autorisé par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance dans les SA.

2) Le nantissement

Le nantissement, également appelé « gage » est une garantie qui porte sur un bien qui n'est pas immobilier. Les nantissements les plus courants pour les entrepreneurs portent sur des titres ou sur le fonds de commerce.

- Le nantissement de fonds de commerce :

Il est possible de donner en gage un fonds de commerce. Il faut bien entendu qu'il appartienne à l'entrepreneur ou à la société, qui pourra continuer à l'exploiter durant la période du nantissement.

Pour que le nantissement soit valide, il doit être rédigé sous la forme d'un acte authentique ou sous seing privé, contenir la description des biens nantis et être inscrit au greffe du tribunal de commerce dans les 15 jours de son constitution.

Il convient de souligner également que le créancier qui souhaite se prévaloir du nantissement est obligé de respecter une procédure spéciale.

- Le nantissement des droits sociaux :

Il est également possible de donner ses droits sociaux en nantissement. En fonction du type de sociétés, une procédure spéciale devra être respectée.

3) L'hypothèque

Une hypothèque est un droit conférer à un créancier sur un bien immobilier pour garantir une dette. Un acte notarié est obligatoire pour constater une hypothèque.

Ainsi, un bien hypothéqué pourra se faire saisir par la banque au cas où l'entrepreneur ne remplit pas son obligation.

Le notaire devra rédiger l'acte, l'enregistrer au bureau des hypothèques, vérifier que le propriétaire puisse l'aliéner et enfin s'assurer que le bien a une valeur suffisante pour garantir la dette.

2. La location et le crédit-bail

Enfin, l'entrepreneur pourra également financer ses immobilisations en utilisant la location. Ce mode de financement permet notamment de ne pas supporter le coût de l'acquisition du bien concerné dès la création de l'entreprise, mais de payer des loyers étalés dans le temps.

Il convient de distinguer :

- la location qui consiste à disposer d'un bien dont l'entreprise n'est pas propriétaire en contrepartie d'un loyer ;
- Le crédit-bail qui est une location assortie d'une option d'achat fixe.

Ces modes de financement ont un coût qui est généralement supérieur à celui d'un emprunt bancaire.

a. Le crédit-bail mobilier

Tout d'abord, l'opération de crédit-bail est soumise au monopole des établissements de crédit.

Une opération de crédit-bail mobilier est définie comme l'opération de location de biens d'équipement ou de matériels d'outillage achetés en vue de leur location par des entreprises qui en demeurent propriétaires, lorsque ces opérations, quelle que soit leur qualification, donnent au locataire la possibilité d'acquérir tout ou partie des biens loués, moyennant un prix convenu tenant compte, au moins pour partie, des versements effectués à titre de loyers.

L'opération de crédit-bail comporte deux contrats :

- le contrat de vente liant le crédit-bailleur à un vendeur ;
- le contrat de crédit-bail proprement dit par lequel le crédit-bailleur loue une chose au crédit-preneur et lui promet de vendre cette chose si celui-ci le souhaite à une date donnée.

Plusieurs conditions de validité doivent tout d'abord être remplies pour qu'un crédit-bail soit valablement conclu, et ensuite, chacune des parties aura des obligations à respecter.

1) Les conditions de validité essentielles

Seuls des biens à usage professionnel peuvent faire l'objet d'un contrat de crédit-bail, à l'exception des titres.

De plus, il faut que le bien objet du contrat soit acheté par l'entreprise qui le met en location. Néanmoins, le crédit-preneur a la faculté de sous-louer le bien. Il faut que le contrat prévoie un prix d'acquisition, qui doit être résiduel et tenir compte des versements de loyers déjà effectués.

Enfin, le contrat de crédit-bail mobilier doit faire l'objet d'une publicité. Celle-ci doit être effectuée par le crédit-bailleur auprès du greffe du tribunal de commerce ou, le cas échéant, auprès du tribunal de grande instance. Si la publicité n'a pas été effectuée, le contrat est inopposable aux tiers.

2) Les obligations des parties

Une fois le contrat conclu, le crédit-bailleur a une obligation de délivrance envers le crédit-preneur et doit procurer à celui-ci la jouissance du bien donné en location. Il doit également garantir le bien contre les vices cachés. C'est le locataire qui est responsable de la perte ou de la détérioration du bien loué, c'est pourquoi il est tenu de s'assurer pour que ce risque soit couvert.

Le crédit preneur est tenu de verser un loyer au crédit-preneur au titre de la location de la chose louée, jusqu'au terme du contrat.

3) La fin du contrat de crédit-bail mobilier

A la fin de celui-ci, le crédit-preneur peut soit acheter le bien en payant au crédit bailleur le prix résiduel, soit renoncer à l'acquisition du bien. Au cas où le crédit-preneur manque à son obligation de payer les loyers, le contrat peut être, sur demande du crédit-bailleur, résilié, ou ce dernier peut encore demander en justice le paiement des loyers échus non réglés. Le bien sera en conséquence retourné au crédit-bailleur.

Le crédit-preneur a également la possibilité de céder le contrat de crédit-bail mobilier. Il doit pour cela obtenir le consentement du crédit-bailleur.

b. La location

La location, appelée location longue durée (LLD) ou location financière, consiste en la mise à disposition, pour un loueur, de matériel au profit d'un locataire en contrepartie d'un loyer.

Le régime de la location financière est le même que le crédit-bail mobilier, sauf qu'au terme du contrat de location, le locataire ne bénéficie pas de l'option d'achat caractéristique des opérations de crédit-bail.

D. Les aides financières à la création

L'entrepreneur peut également solliciter des dispositifs d'aide financière dans le cadre de son projet de création d'entreprise. En matière de financement d'entreprise, on trouvera :

- l'ARCE avec la demande de versement des allocations chômage sous forme de capital, qui est abordé dans le chapitre 5 du livre ;
- le prêt à la création d'entreprise ;
- le prêt d'honneur.

1. Le prêt à la création d'entreprise

Mis en place par l'organisme OSEO, dans le but de faciliter le financement des entreprises en cours de création et récemment créées, le prêt à la création d'entreprise (PCE) a notamment pour objectif d'améliorer l'accès au financement bancaire et de renforcer la trésorerie des jeunes entreprises afin de diminuer le risque de difficultés de trésorerie.

a. Le montant du PCE

Le montant du PCE est au minimum égal à 2 000 euros, et au maximum égal à 7 000 euros.

Il doit obligatoirement être accompagné par un financement bancaire, à moyen ou long terme, au moins égal à deux fois son montant, excepté dans certaines zones (Zone Urbaine Sensible notamment) ou il doit être au moins égal au montant du PCE.

b. Les bénéficiaires du PCE

Ce prêt est destiné aux entreprises de moins de 3 ans qui n'ont pas connu de résultat déficitaire, qui sollicitent pour la première fois un prêt bancaire (ou ayant un prêt bancaire d'une durée inférieure à deux ans) et dont le total du plan de financement (égal à la somme du capital, des comptes courants d'associés et des prêts bancaires) ne dépasse pas le montant de 45 000 euros.

Une création d'entreprise par le biais d'un rachat de fonds de commerce entre dans le champ d'application du PCE. Sont néanmoins exclues les reprises d'entreprise ou d'éléments d'actifs d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

c. Les besoins financés par le PCE

Ce prêt permet aux entreprises de financer leur besoin en fonds de roulement (trésorerie de départ, frais de démarrage) ainsi que les investissements immatériels (publicité, frais commerciaux, aléas de démarrage) dans la limite globale de 45 000 euros. Ces derniers sont, en effet, très rarement financés par les banques, préférant plutôt financer les biens matériels.

Ce sont les banques qui gèrent le PCE. Elles bénéficient d'une délégation pour intervenir et établir le contrat de prêt.

d. Comment demander un PCE ?

La demande d'attribution d'un PCE se fait directement auprès de la banque ou avec l'appui d'un réseau d'accompagnement agréé par OSEO.

e. Les caractéristiques du PCE

Le taux du PCE est égal au taux accordé pour le financement bancaire, dans la limite d'un taux planché publié mensuellement.

Le PCE est accordé sans garantie ni caution personnelle.

La durée de ce prêt est de 5 ans et le début de son remboursement n'intervient pas avant le 6ème mois suivant son attribution (remboursement différé du capital et des intérêts).

2. Le prêt d'honneur

Le prêt d'honneur est une aide considérable pour les entrepreneurs car c'est un prêt qui est à la fois gratuit, dans la mesure où il n'y a pas d'intérêts, et cela leur permet également de solliciter un emprunt bancaire plus facilement puisque le montant obtenu par le biais du prêt d'honneur est considéré comme constituant des fonds propres.

a. Les bénéficiaires du prêt d'honneur

Le prêt d'honneur est octroyé à titre d'aide aux entrepreneurs pour se lancer dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le prêt d'honneur est ouvert aux créateurs, aux repreneurs d'entreprises et également aux jeunes entreprises. Ainsi, sont susceptibles de pouvoir bénéficier du prêt d'honneur les créateurs et repreneurs d'entreprise mais également les jeunes entreprises qui n'ont pas plus de 3 ans d'existence.

Une dernière précision importante : le prêt d'honneur est accordé au créateur ou repreneur à titre personnel (il n'est pas octroyé à l'entreprise en elle-même).

b. Le montant du prêt d'honneur

Le montant du prêt d'honneur varie selon votre projet et vos besoins de financement. Son montant se situe la plupart du temps entre 3 000 euros et 12 000 euros et s'élève, en moyenne, à 7 000 euros.

Ce prêt est octroyé sans intérêt, ni garantie personnelle. Celui-ci s'engage simplement à rembourser sur l'honneur le prêt sur une période allant de 3 à 5 ans.

c. Qui accorde le prêt d'honneur ?

Les organismes délivrant des prêts d'honneur en France sont des associations, dont les deux principales sont France Initiative et le Réseau Entreprendre.

Des comités d'agrément ont été constitués pour valider les dossiers déposés par les entrepreneurs pour solliciter l'aide.

d. Les avantages du prêt d'honneur

Pour les entrepreneurs, le prêt d'honneur présente trois intérêts majeurs :

- le renforcement des fonds propres de l'entreprise ;
- l'augmentation des chances de l'entrepreneur d'obtenir un prêt bancaire ;
- il ne requiert aucune garantie personnelle, contrairement aux habituelles garanties demandées aux emprunteurs.

Le prêt d'honneur joue un effet de levier. Les banques deviennent moins « frileuses » pour prêter de l'argent au créateur : pour 1 000 euros de prêt d'honneur, elles accordent (en moyenne) 7 600 euros de financement bancaire sous forme de prêt.

e. Comment bénéficiaire du prêt d'honneur ?

L'octroi d'un prêt d'honneur repose sur la relation de confiance entre le créateur et son réseau. Il est accordé par un comité d'agrément sur la base du dossier constitué.

Des professionnels qui interviennent pour l'organisme aide l'entrepreneur à constituer son dossier.

Ce dossier est présenté devant des experts qui statuent sur le montant du prêt d'honneur. Ces experts sont généralement des chefs d'entreprise, des banquiers et des experts comptables.

Enfin, le prêt d'honneur est complémentaire à d'autres dispositifs d'aide aux entrepreneurs tels que le NACRE ou le prêt à la création d'entreprise OSEO.

Chapitre 5 : Les dispositifs d'aide et d'exonération

Les dispositifs d'aide que l'on peut obtenir pour démarrer une entreprise sont nombreux et il serait dommage de s'en priver lorsque l'on peut en bénéficier, car ils permettent d'obtenir des exonérations, ce qui allègera les charges de la nouvelle entreprise, ou des aides financières directes.

A. Les aides à la création

Il existe de nombreuses aides à la création pour l'entrepreneur, avec notamment : des aides fiscales, l'ACCRE et le dispositif NACRE.

1. Les aides fiscales pour le créateur d'entreprise

Le créateur d'entreprise peut bénéficier, en dehors des régimes spéciaux que nous verrons après, de trois aides fiscales majeures : la réduction d'impôt sur le revenu et/ou d'impôt sur la fortune pour souscription au capital d'une PME, et l'exonération de contribution foncière des entreprises.

a. La réduction d'impôt sur le revenu (IR) pour souscription au capital d'une PME

En règle générale, lorsqu'une personne effectue une souscription en numéraire au capital d'une société non cotée, elle pourra bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu. Ce dispositif d'incitation, qui implique de respecter certaines conditions, est applicable jusqu'au 31 décembre 2016.

1) Quels sont les personnes concernées ?

Pour bénéficier de la réduction d'impôt pour souscription au capital de PME non cotée, le contribuable doit :

- réaliser une souscription au capital d'une petite entreprise en phase d'amorçage, de démarrage ou d'expansion ;
- être domicilié fiscalement en France ;
- prendre l'engagement de conserver les titres pendant au moins 5 ans ;
- ne pas bénéficier de remboursement d'apports, sous quelques formes que ce soit, avant la fin de la dixième année suivant celle au cours de laquelle la souscription a été réalisée (ou de la cinquième année pour les entreprises solidaires).

Toutefois, ce délai de conservation ne s'applique pas lorsque l'associé fait l'objet d'un licenciement, est frappé d'une invalidité de deuxième ou troisième catégorie, ou décède.

2) Quelles sont les sociétés concernées par la réduction d'impôt ?

Les sociétés dans lesquelles sont effectuées les souscriptions en numéraire doivent également respecter plusieurs conditions :

- la société doit être soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) et ne pas avoir ses titres admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- la société ne doit pas :
 - avoir pour activité la gestion de son propre patrimoine immobilier ;
 - avoir pour activité gestion ou la location immobilière, la promotion immobilière, être marchand de biens ...
 - avoir une activité financière ;
 - avoir une activité procurant des revenus garantis en raison de l'existence d'un tarif réglementé de rachat de la production ;
 - avoir une activité de production d'énergie solaire ;
 - avoir des actifs constitués de façon prépondérante par des métaux précieux, des œuvres d'art, des objets de collection, des antiquités, des chevaux de course ou de concours, ou des vins ou alcools (exception faite des entreprises ayant pour activité la vente et la consommation d'alcool) ;
- être créée depuis moins de 5 ans et être en phase d'amorçage, de démarrage ou d'expansion ;
- la société qui bénéficie des souscriptions en numéraire doit employer au moins 2 salariés à la clôture de son premier exercice, ou un salarié si la société doit être inscrite à la chambre des métiers et de l'artisanat ;
- être une PME au sens communautaire : avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros ou un total bilan inférieur à 43 millions d'euros et employer moins de 250 salariés ;
- être détenue à 75% au moins par des personnes physiques ou des personnes morale répondant à la définition des PME communautaire.

3) Spécificités pour les souscriptions au capital de sociétés holding

Un régime spécifique s'applique pour les souscriptions au capital d'une holding animatrice. Une holding animatrice est une holding qui ne se contente pas de gérer son portefeuille de participations, mais qui propose également des services, comme par exemple la participation à la gestion des filiales, la fourniture des services comptables, administratifs, juridiques...

Les souscriptions au capital d'une holding animatrice ouvrent droit à la réduction d'impôt sur le revenu pour souscription au capital de PME non cotée lorsque ces deux conditions sont réunies :

- la holding doit avoir été constituée depuis au moins 12 mois ;
- la holding contrôle au minimum une filiale depuis au moins 12 mois.

4) Calcul de la réduction d'impôt

Pour les versements effectués depuis le 1er janvier 2012, la réduction d'impôt sur le revenu est égale à 18 % du montant, plafonné, des versements effectués au cours de l'année d'imposition au titre de l'ensemble des souscriptions éligibles.

Des règles de plafonnement des versements retenus s'appliquent également à ce mécanisme de réduction d'impôt :

- les versements ouvrant droit à la réduction d'impôt pour souscription au capital de PME non cotées sont retenus dans la limite annuelle de 20 000 euros pour les contribuables seuls et de 40 000 euros pour les contribuables marié ou liés par un PACS ;
- ces plafonds sont portés respectivement à 50 000 euros et 100 000 euros lorsque la société :
 - est créée depuis moins de cinq ans et est en phase d'amorçage, de démarrage ou d'expansion ;
 - réalise un chiffre d'affaires annuel ou un total bilan inférieur à 10 millions d'euros et emploie moins de 50 salariés ;
 - ne relève pas des secteurs de la construction navale, de l'industrie houillère ou de la sidérurgie.

Cette réduction d'IR entre dans le plafonnement global des niches fiscales qui est ramené à 10 000 euros depuis le 1^{er} janvier 2013. La part du versement excédant ces limites peut ouvrir droit à une réduction d'impôt au titre des 5 années qui suivent celle du versement.

En cas de remboursement des apports au souscripteur avant la fin de la dixième année, comme nous l'avons vu précédemment, ou de cession, avant le 31 décembre de la 5^{ème} année suivant leurs souscriptions, des parts ou actions ayant donné lieu à l'obtention d'une réduction d'impôt pour souscription au capital de PME, il est procédé à un rappel des réductions d'impôts accordées.

b. La réduction d'impôt sur la fortune (ISF) pour souscription au capital d'une PME

En plus du précédent dispositif et pour les contribuables fortunés, les investissements dans les sociétés non cotées permettent de bénéficier d'une réduction d'impôt sur la fortune. Toutefois, seule la part des versements qui n'a pas ouvert droit à la réduction d'impôt sur le revenu (IR) pourra ouvrir droit à ce dispositif.

Les sociétés concernées par ce dispositif sont les mêmes que celles éligibles au dispositif de la réduction d'IR, et il en est de même au sujet des personnes pouvant en bénéficier.

Depuis le 13 octobre 2010, la réduction d'impôt sur la fortune (ISF) est égale à 50% des versements effectués, sans pouvoir dépasser 45 000 euros.

c. L'exonération de contribution foncière des entreprises (CFE)

Enfin, la nouvelle entreprise pourra bénéficier d'une exonération au niveau de la contribution foncière des entreprises : une exonération de CFE s'applique automatiquement au titre de la première année de création.

Pour les auto-entrepreneurs et les entrepreneurs individuels exerçant sous le régime de la micro-entreprise, l'exonération de CFE s'applique de façon automatique pour l'année de création et les 2 années civiles suivantes, soit 3 années au total.

2. L'ACCRES et les aides financières liées

Le dispositif ACCRE, Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise, est constitué par une exonération temporaire de cotisations sociales, et, pour certains d'entre eux, un maintien provisoire des allocations de solidarité qu'ils percevaient avant la création ou reprise de l'entreprise.

a. Les bénéficiaires de l'ACCRES

Les personnes susceptibles de se placer sous le dispositif ACCRES sont les suivantes :

- les demandeurs d'emploi indemnisés ;
- les personnes remplissant les conditions pour percevoir l'allocation d'assurance chômage ou l'allocation de convention de reclassement personnalisé ;
- les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à Pôle emploi 6 mois au cours des 18 derniers mois ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou leur conjoint ou concubin ;
- les personnes remplissant les conditions pour bénéficier du contrat emploi-jeune et celles embauchées dans le cadre de ce dispositif dont le contrat est rompu avant le terme de l'aide ;
- les personnes salariées ou licenciées d'une entreprise en procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaires, qui reprennent tout ou partie de cette entreprise si elles s'engagent à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires en capital au moins égaux à la moitié de ces aides ;
- les personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise (contrat CAPE), si elles remplissent l'une des conditions ci-dessus ;
- les personnes physiques créant une entreprise dans une zone urbaine sensible ;
- les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA).

De plus, pour pouvoir bénéficier du dispositif ACCRES, ces personnes doivent créer ou reprendre une entreprise, en nom propre ou en société.

Lorsqu'une société est utilisée, une condition supplémentaire doit être respectée pour pouvoir prétendre à l'ACCRE, l'intéressé doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, cela signifie que l'entrepreneur :

- détient plus de la moitié du capital social de cette dernière ;
- ou exerce les fonctions de dirigeant au sein de la société et détient au moins un tiers du capital (seul ou en famille avec au moins un quart à titre personnel) sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

A noter que pour prétendre à l'ACCRE dans un projet de reprise par rachat de titres, le bénéficiaire doit obligatoirement exercer les fonctions de dirigeant.

b. Les exonérations prévues par le dispositif ACCRE

Le bénéficiaire de l'ACCRE profite tout d'abord d'allègements sous forme d'exonération de cotisations sociales pendant une période de 12 mois.

Cette exonération s'applique sur les cotisations d'assurance maladie, maternité, vieillesse, veuvage, invalidité et décès et sur les allocations familiales dues aux régimes auxquels ils sont nouvellement affiliés.

Les autres cotisations ne sont pas susceptibles de bénéficier de l'ACCRE et resteront normalement dues.

Ces exonérations s'appliquent dans la limite de 120 % du Smic en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle l'exonération est applicable, c'est-à-dire sur une base de 9,43 euros de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.

c. L'ACCRE permet de bénéficier d'aides financières

Les personnes pouvant prétendre à l'ACCRE peuvent prétendre, sous certaines conditions, à l'un des deux dispositifs suivant :

- le maintien de leur allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE),
- l'aide à la création ou la reprise d'une entreprise (ARCE), qui correspond à un versement sous forme de capital du reliquat des droits à indemnisation de l'intéressé.

d. Comment bénéficier de l'ACCRE ?

Pour bénéficier de l'ACCRE, le créateur ou repreneur devra déposer un formulaire de demande spécifique d'ACCRE au plus tard 45 jours après le début de son activité. Le justificatif permettant de prouver qu'il peut bénéficier de l'ACCRE sera également demandé.

L'URSSAF devra répondre au prétendant dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande d'ACCRE.

e. Le maintien de l'ARE

Le maintien de l'ARE pendant la création ou la reprise d'une entreprise permet de conserver son indemnisation pôle emploi tout en créant ou reprenant une entreprise.

1) Conditions du maintien de l'ARE

Le maintien de l'ARE est possible si l'entrepreneur ne tire pas de sa nouvelle activité un revenu supérieur à 70% des rémunérations brutes mensuelles qu'il touchait avant de perdre son emploi.

2) Calcul de l'ARE

Le montant journalier brut de votre allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % de votre salaire journalier de référence + 11,57 € ;
- et 57,4 % de votre salaire journalier de référence.

Ce montant ne peut être inférieur à 28,21 € et ne peut pas excéder 75 % de votre salaire journalier de référence. Ces calculs sont ceux applicables depuis le 1er juillet 2012.

Un simulateur de calcul est disponible sur le site de Pôle emploi : [simulateur ARE](#)

3) Comment obtenir le maintien de l'ARE

Le créateur ou repreneur d'entreprise doit indiquer à Pôle emploi qu'il crée ou reprend une entreprise.

Ensuite, Pôle emploi demandera à l'entrepreneur de justifier le montant de ses revenus mensuels tirés de sa nouvelle activité. Il convient la plupart du temps de fournir le PV d'assemblée qui fixe la rémunération du dirigeant (ou les statuts de la société le cas échéant).

f. L'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) correspond au versement sous forme de capital d'une partie des droits à l'ARE restant dus.

1) Qui peut prétendre à l'ARCE ?

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) peut être obtenue lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le créateur ou le repreneur est éligible à l'ACCRE,
- il n'a pas choisi le maintien de l'ARE dans le cadre de sa création ou reprise d'entreprise,
- et il ne bénéficie pas de l'aide différentielle de reclassement.

2) Calcul de l'ARCE

Le montant de l'aide financière est égal à 50 % du reliquat des droits à indemnisation :

- le jour de la création ou de la reprise d'entreprise,
- ou le jour où le créateur ou repreneur obtient l'ACCRE si cette date est postérieure à la création ou la reprise.

3) Comment obtenir l'ARCE ?

Pour bénéficier de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, le demandeur doit remplir un formulaire et l'adresser à l'agence Pôle emploi dont il dépend.

4) Versement de l'ARCE

L'ARCE est versée en 2 fois au créateur ou repreneur d'entreprise :

- une première moitié immédiatement si la demande d'ARCE est acceptée,
- et l'autre moitié 6 mois plus tard.

3. Le NACRE

Ce nouveau dispositif d'accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise, le NACRE, a été mis en place depuis le 1er janvier 2009. Cette nouvelle mesure a remplacé le dispositif EDEN (avance remboursable pour encourager le développement des entreprises nouvelles) et le mécanisme des chèques-conseils.

Le NACRE a été mis en place dans le but de mieux accompagner les créateurs et repreneurs d'entreprise et d'augmenter la pérennité de leur projet.

a. Présentation du dispositif NACRE

Ce dispositif consiste à proposer au créateur ou repreneur d'entreprise un accès à un ensemble de services, financés notamment par l'état, dans le but de lui apporter une aide pour finaliser le projet, l'aider au démarrage de l'activité et l'accompagner durant les trois premières années suivant le démarrage du projet.

Ensuite, le créateur ou le repreneur d'entreprise peut obtenir également un prêt à taux zéro NACRE, dont le montant est compris entre 1000 et 10000 euros, pour une durée de 5 ans maximum et remboursé par mensualités constantes et progressives. Ce prêt est accordé en fonction du dossier du créateur d'entreprise et doit être couplé avec un emprunt bancaire classique dont le montant et la durée doivent être au moins égaux au montant et à la durée du prêt à taux zéro NACRE.

b. Les bénéficiaires du NACRE

Les personnes qui peuvent prétendre au dispositif NACRE sont les suivantes :

- les demandeurs d'emploi indemnisés, bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'attente (anciennement allocation d'insertion) ;
- les jeunes de 18 à 25 ans révolus ;
- les jeunes de moins de 30 ans non indemnisés ou reconnus handicapés ;
- les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à l'ANPE 6 mois au cours des 18 derniers mois ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les salariés qui reprennent leur entreprise en redressement ou liquidation judiciaire ;
- les titulaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape) ;
- les bénéficiaires des prestations d'accueil pour jeune enfant complément libre choix d'activité (CLCA) ;
- les personnes de 50 ans et plus inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les personnes rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi, ces dernières sont éligibles uniquement à l'aide portant sur le montage du projet et le développement de l'entreprise ;
- les personnes qui créent leur entreprise en zone urbaine sensible (ZUS).

c. Le contrat d'accompagnement NACRE

La mise en place du dispositif NACRE est formalisée par la signature d'un contrat d'accompagnement pour la création et pour la reprise d'entreprise. Ce document précise les engagements du créateur ou repreneur d'entreprise, et celui de l'opérateur d'accompagnement chargé de le suivre.

Ce contrat fixe les objectifs à atteindre et les moyens mis en œuvre pour y arriver. Il permet d'avoir un suivi du parcours réalisé par le créateur ou repreneur, et de rémunérer, grâce à ce suivi, les accompagnateurs en fonction des étapes accomplies.

d. Les différentes étapes du parcours NACRE

Le dispositif NACRE peut être décomposé en 3 phases distinctes :

- aide au créateur/repreneur pour le montage du projet ;
- la structuration financière et l'intermédiation bancaire ;
- l'appui au démarrage et au développement.

1) Aider le créateur/repreneur au montage du projet

Durant cette première étape du dispositif NACRE, d'une durée maximale de 4 mois pour un projet de création et de 6 mois pour un projet de reprise, l'objectif du créateur ou repreneur d'entreprise sera de finaliser techniquement son projet, de pouvoir le présenter aux tiers (banquier, investisseur...), de mettre son projet en perspective ainsi que d'anticiper d'éventuelles difficultés.

2) La structuration financière et l'intermédiation bancaire

La seconde étape du dispositif NACRE, d'une durée maximale de 4 mois pour un projet de création et de 6 mois pour un projet de reprise, est consacrée à la mise en place du prêt à taux zéro NACRE. Cela passe par l'analyse économique et financière du projet en vue d'obtenir des financements adaptés pour le projet du créateur ou repreneur.

3) L'appui au démarrage et au développement

Cette dernière étape du dispositif NACRE, d'une durée maximale de 36 mois (décomposée en 3 périodes de 12 mois), est consacrée à la pérennité et au développement de l'entreprise, en offrant au chef d'entreprise un accompagnement adapté.

e. Comment bénéficier du dispositif NACRE ?

Pour bénéficier du dispositif NACRE, l'entrepreneur doit contacter un des opérateurs d'accompagnement NACRE de sa région ou de la région dans laquelle il souhaite implanter son entreprise.

La liste des accompagnateurs NACRE peut être consultée sur internet, à l'adresse suivante : <http://www.emploi.gouv.fr/nacre/contacts-nacre.html>

B. Le contrat d'appui au projet d'entreprise

Le contrat d'appui au projet d'entreprise est un dispositif d'aide pour les créateurs et repreneurs d'entreprise qui a été mis en place en 2003, et qui s'adresse aux personnes en difficulté d'insertion.

Le CAPE est un contrat écrit par lequel une société ou une association s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité, à un porteur de projet, non salarié à temps complet, désireux de créer ou reprendre une entreprise.

1. Les bénéficiaires du CAPE

Pour bénéficier du contrat d'appui au projet d'entreprise, il faut être porteur d'un projet de création ou reprise d'entreprise, ne pas être salarié à temps plein, et relever de l'une des deux catégories suivantes :

- bénéficiaire d'un minimum social : RSA, ASS, API ;
- demandeur d'emploi.

Sont également éligibles au CAPE les dirigeants d'EURL et de SASU.

2. Les objectifs du CAPE

Le contrat d'appui au projet d'entreprise a été mis en place dans le but de :

- définir contractuellement le contenu de l'appui au projet de création ou de reprise d'entreprise tout au long de la durée du dispositif, ainsi que les moyens et les méthodes qui seront mis en œuvre ;
- apporter de la sécurité aux engagements que les parties prennent entre elles et vis-à-vis des tiers ;

3. Les caractéristiques et le contenu du CAPE

Le contrat d'appui au projet d'entreprise est conclu obligatoirement par écrit, pour une durée maximale de 12 mois, et peut être renouvelé deux fois.

Le porteur de projet est couramment appelé le « couvé » et la structure qui l'accompagne « l'accompagnant ».

Le CAPE doit obligatoirement préciser :

- le programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique ainsi que les engagements respectifs des parties contractantes, en distinguant d'une part les stipulations prévues jusqu'au début d'une activité économique et, d'autre part, les stipulations applicables après le début de cette activité ;
- la nature, le montant et les conditions d'utilisation des moyens mis à la disposition du porteur de projet par l'accompagnant ainsi que leur évolution éventuelle au cours de l'exécution du contrat ;
- le cas échéant, les modalités de calcul ou le montant forfaitaire de la rétribution de l'accompagnant ainsi que leur évolution éventuelle au cours de l'exécution du contrat ;
- la nature, le montant maximal et les conditions des engagements pris par le porteur de projet à l'égard des tiers au cours de l'exécution du contrat ainsi que la partie qui en assume la charge financière à titre définitif ;

- après le début d'une activité économique, les conditions dans lesquelles le porteur de projet s'acquitte auprès de l'accompagnant du règlement des sommes correspondant au montant des cotisations et contributions sociales versées par celle-ci pour son compte ;
- après le début d'une activité économique, les modalités et la périodicité selon lesquelles l'accompagnant est informé des données comptables du porteur de projet ;
- les modalités de rupture anticipée.

Enfin, le CAPE peut facultativement prévoir, avant le début d'une activité économique, une rémunération du bénéficiaire du contrat ainsi que, le cas échéant, ses modalités de calcul et de versement.

4. Les obligations des parties

a. L'accompagnant

L'accompagnant devra notamment respecter les obligations suivantes :

- fournir des moyens adaptés au porteur de projet ;
- assumer les obligations auprès des organismes sociaux ;
- être la garantie de l'activité du porteur de projet.

b. Les obligations du porteur du projet

Le porteur de projet doit tout d'abord, s'il s'agit d'un début d'activité, immatriculer son entreprise auprès du CFE dont il dépend.

Ensuite, il doit suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise d'entreprise, ainsi qu'à la gestion de celle-ci.

Dès lors qu'il débute son activité, le porteur du projet doit transmettre constamment à l'accompagnant ses informations comptables pour que ce dernier puisse respecter ses obligations.

Pendant toute la durée du contrat, le porteur de projet sera affilié au régime général de la sécurité sociale (et, excepté pour les SASU, non au régime des travailleurs indépendants).

C. Les exonérations des entreprises situées dans certaines zones

En s'implantant dans certaines zones du territoire, une entreprise peut bénéficier d'exonérations fiscales et/ou sociales. Ces mesures s'appliquent dans les zones franches urbaines (ZFU), les zones d'aide à finalité régionale (AFR), les zones de revitalisation rurale (ZRR) et les zones de restructuration de la défense (ZRD).

Conseil : *l'entrepreneur ne doit pas uniquement penser à bénéficier de ces allègements mais doit également prendre en compte les contreparties de l'installation dans une de ces zones : L'entreprise ne risque-t-elle pas de s'éloigner de sa clientèle ? (on pensera notamment aux commerces de proximité, aux restaurants...) Est-il possible de trouver des locaux qui satisferont le mieux possibles aux besoins de l'exploitation, ou du moins autant que les locaux disponibles qui ne sont pas situés dans une de ces zones ?...*

1. Les zones franches urbaines (ZFU)

Lorsqu'une entreprise s'installe en zone franche urbaine (ZFU), elle peut bénéficier de nombreux dispositifs d'exonération : exonération d'impôt sur les bénéfices, exonération d'impôts locaux, exonération de cotisations patronales et exonération de cotisations d'assurance maladie et maternité pour les travailleurs indépendants.

Le simple fait de s'implanter en ZFU ne suffit pas à pouvoir bénéficier de ces exonérations et il faut pour cela remplir certaines conditions que nous détaillerons ici.

a. L'exonération d'impôt sur les bénéfices pour les entreprises en ZFU

Pour une entreprise qui génère des bénéfices, la possibilité de ne pas payer d'impôt sur les bénéfices est un atout considérable. Bien entendu, lorsqu'un dispositif prévoit ce type d'exonération, l'entreprise doit en contrepartie remplir plusieurs conditions.

L'exonération d'impôt sur les bénéfices pour les entreprises situées en ZFU permet ainsi de ne pas payer, dans certaines limites, d'impôt sur les bénéfices réalisés lorsqu'elle celle-ci remplit les conditions requises.

1) Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises, quelque soit leur forme (entreprise individuelle ou société) disposant d'une implantation matérielle en ZFU susceptible de générer des profits peuvent bénéficier de l'exonération d'impôt sur les bénéfices sous réserve que l'entreprise remplisse les conditions suivantes :

- exercice de l'activité commerciale, artisanale ou industrielle effective au sein du local implanté dans la ZFU ;
- création entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2014 en ZFU ;
- emploi de moins de 50 salariés ;
- réalisation d'un chiffre d'affaires ou bilan total inférieur à 10 millions d'euros ;
- non détention de l'entreprise pour plus de 25 % par des entreprises dont l'effectif excède 250 salariés et dont le chiffre d'affaires hors taxe excède 50 millions d'euros ou le bilan total excède 43 millions d'euros.

Toutefois, il faut également prendre en compte, avant de s'installer en ZFU, que certains secteurs sont exclus du bénéfice de ce régime : La construction automobile, la construction

navale, la sidérurgie, les transports routiers de marchandises et la fabrication de fibres artificielles.

Pour plus de sécurité, les entreprises ont la possibilité de solliciter l'administration fiscale afin de lui demander s'ils peuvent ou non bénéficier de ce dispositif d'exonération.

2) Quelle est la portée de l'exonération ?

Les bénéficiaires soumis à l'impôt sur le revenu (IR) ou à l'impôt sur les sociétés (IS) sont totalement exonérés d'impôts pendant 5 ans.

Durant les 9 années suivantes, les bénéficiaires subissent une exonération partielle :

- 60 % au cours des 5 années suivantes ;
- 40 % au cours de la 6^{ème} et 7^{ème} année ;
- 20 % au cours de la 8^{ème} et 9^{ème} année.

3) Les formalités à accomplir

Les entreprises susceptibles de bénéficier du dispositif doivent opter pour l'application de cette exonération, dans le délai de 6 mois suivant le début de leur activité pour les entreprises nouvelles. Ensuite, lorsque l'entreprise dépose sa déclaration de résultat aux impôts, une déclaration annexe doit être jointe.

4) Le plafonnement de l'exonération d'impôt sur les bénéficiaires des entreprises en ZFU

L'exonération subit un plafonnement de 100 000 euros sur une période de 12 mois, majoré de 5 000 euros par nouveau salarié (travaillant pendant au moins 6 mois et à temps plein).

Cette exonération entre dans la réglementation du plafonnement des aides de minimis fixé par la commission européenne. Ainsi, le montant total des allègements fiscaux, sociaux et des aides accordées par les collectivités territoriales ne peut pas dépasser le plafond global de 200 000 euros sur une période glissante de 3 ans.

b. L'exonération d'impôts locaux pour les entreprises en ZFU

Les entreprises qui sont installées en ZFU peuvent bénéficier d'exonération en matière d'impôts locaux. On entend ici par impôt locaux : la contribution foncière des entreprises (CFE), qui est une composante de la contribution économique territoriale (ayant remplacé la taxe professionnelle), et la taxe foncière.

1) L'exonération de contribution foncière des entreprises

Les créations et extensions d'établissement réalisées jusqu'au 31 décembre 2014 dans les zones franches urbaines peuvent bénéficier d'une exonération totale de CFE pendant une durée de cinq ans, puis d'une exonération partielle pendant 3 ou 9 ans.

L'exonération ZFU de contribution foncière des entreprises est limitée à une base nette imposable (relative à l'année 2012) fixée à 73 945 euros.

Les entreprises pouvant prétendre l'exonération de contribution foncière des entreprises sont celles qui répondent aux mêmes conditions que celles prévues pour l'exonération en matière d'impôt sur les bénéfices, c'est-à-dire les conditions de taille, de détention de capital et qui n'exercent pas une activité exclue du dispositif.

Lorsque la période d'exonération totale de 5 ans est passée, l'entreprise bénéficie ensuite d'une exonération dégressive pendant un période de 3 ou 9 ans selon les cas.

Si l'entreprise emploie moins de 5 salariés, l'exonération dégressive durera 9 ans et sera de :

- 60 % au cours des 5 années qui suivent la période d'exonération totale ;
- 40 % au cours de la 6^{ème} et 7^{ème} année ;
- 20 % au cours de la 8^{ème} et 9^{ème} année.

Si l'entreprise emploie 5 salariés ou plus, l'exonération dégressive durera 3 ans et sera de :

- 60 % pour la première année suivant la période d'exonération totale ;
- 40 % l'année suivante ;
- 20 % la dernière année.

Les plafonnements applicables en matière d'exonération d'impôts sur les bénéfices s'appliquent également à l'exonération de contribution foncière des entreprises.

Pour bénéficier de cette exonération, l'entreprise doit déposer une déclaration dans laquelle elle demandera à bénéficier de ce régime.

Il s'agira :

- d'une déclaration provisoire 1447 C, lorsqu'il y a création ou reprise d'établissement ;
- ou d'une déclaration annuelle 1447 M, lorsqu'il y a extension d'établissement.

2) L'exonération de taxe foncière

Les immeubles situés en zone franche urbaine bénéficient également d'une exonération de taxe foncière pendant une durée de 5 ans. Cette exonération concerne uniquement les propriétés bâties, et non les propriétés non bâties.

Pour cela, les immeubles en question doivent être rattachés à un établissement qui entre dans le champ d'application du dispositif d'exonération de contribution foncière des entreprises (voir ci-dessus).

c. Exonérations sociales dans les zones franches urbaines (ZFU)

Les entreprises implantées en zone franche urbaine peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions exposées ci-après, d'un dispositif d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (hors accidents du travail), des cotisations au FNAL et du versement de transport.

1) Bénéficiaires visés par l'exonération ZFU

Pour bénéficier de l'exonération ZFU, les entreprises doivent :

- posséder un établissement situé en ZFU, exerçant une activité économique effective (présumée remplie lorsque l'entreprise emploie un salarié sédentaire, effectuant la totalité de son activité dans le local situé en ZFU, et étant en équivalent temps plein) ;
- exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale, ou une activité professionnelle non-commerciale ;
- ne pas dépasser 50 salariés, tous établissements confondus ;
- avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxes ou un total bilan n'excédant pas 10 millions d'euros ;
- ne doivent pas être détenues à 25% ou plus par une entreprise ne répondant pas au seuil de la PME au sens communautaire (250 salariés ou plus et chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur à 50 millions d'euros ou total bilan supérieur à 43 millions d'euros) ;
- être à jour de leurs obligations à l'égard de l'Urssaf ;

Il convient de signaler que toute entreprise peut effectuer un rescrit social dans le but de demander si elle peut bénéficier de ce dispositif d'exonération.

2) Salariés visés par l'exonération ZFU

Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies pour que l'entreprise puisse bénéficier du régime de l'exonération ZFU de cotisations sociales.

Premièrement, l'employeur doit obligatoirement :

- adresser à l'autorité administrative chargée du travail dans le département et à l'Urssaf une déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente, au plus tard le 31 janvier de chaque année.
- chaque embauche doit donner lieu à une déclaration auprès des mêmes services dans un délai maximum de 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Deuxièmement, l'exonération de cotisations est réservée aux salariés pour lesquels l'employeur :

- est soumis, à titre obligatoire, à l'assurance chômage ;

- et dont le contrat de travail a été conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois.

Sont donc exclus les dirigeants assimilés salariés (Président de SAS, PDG de SA...)

Troisièmement, Le salarié doit exercer une activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail. Il faut que l'activité soit réalisée totalement ou partiellement dans la ZFU.

Au cas où une partie de l'activité s'exerce en dehors de l'établissement, il faut obligatoirement que son activité dans la ZFU soit réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail.

Cette condition est satisfaite lorsque le salarié est présent, dans l'établissement ou dans la ZFU, au moins une fois par mois et que cette présence est indispensable à l'exécution de son contrat de travail.

Quatrièmement, une obligation d'emploi d'un pourcentage minimum de salariés résidant dans la ZFU s'applique à compter de la deuxième embauche réalisée après la délimitation de la zone ou l'implantation ou la création de l'entreprise dans la zone.

3) Qu'est-ce qu'un résident dans une ZFU ?

A partir de 2002, pour être considéré comme résident dans la zone franche urbaine, le salarié en question doit y résider depuis au moins 3 mois.

C'est à l'employeur de prouver, par tous moyens, le lieu de résidence du salarié.

Lorsque l'exonération ZFU est liée à l'embauche d'un salarié, celle-ci doit intervenir dans un délai de 5 ans, courant à compter soit de la délimitation de la zone, pour les entreprises présentes dans celle-ci à cette date, soit de l'implantation ou de la création de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise dans la zone.

Au cas où l'entreprise ne respecte pas la proportion et à défaut d'embauche d'un salarié résidant en ZFU dans un délai de 30 jours, l'exonération cesse de s'appliquer pour les rémunérations versés à l'ensemble des salariés concernés dès le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai de 30 jours.

L'exonération s'appliquera à nouveau à compter du 1er jour du mois suivant la date d'effet des embauches permettant de respecter les proportions.

4) Durée de l'exonération ZFU

L'exonération de cotisations patronales s'applique normalement pendant 5 ans.

A l'issue des 5 ans, une exonération dégressive sur 3 ans ou 9 ans, suivant que l'entreprise compte moins de 5 salariés ou non, est mise en place, avec des taux et des périodicités identiques à ceux présentés dans le paragraphe sur l'exonération d'impôts locaux.

En cas de dépassement du seuil de 5 salariés pendant cette période, l'exonération dégressive de 9 ans est conservée pour les salariés présents dans l'établissement avant le début de l'exonération dégressive et pour lesquels sont dues des rémunérations et des cotisations.

Enfin, si un salarié cesse d'être employé dans un établissement situé en ZFU, l'exonération de cotisations patronales pour ce dernier ne s'applique plus à compter 1er jour du mois suivant.

5) Calcul de l'exonération ZFU

Montant de l'exonération = Rémunération mensuelle brute * Coefficient

Le coefficient est calculé de cette manière :

- Si la rémunération brute mensuelle est inférieure ou égale à 140% du SMIC :

Coefficient = T (égal à la somme des taux des cotisations patronales d'assurances sociales.)

- Si la rémunération brute mensuelle est supérieure à 140% du SMIC :

Pour les rémunérations versées en 2013 :

Coefficient = $T/0,6 \times [(2 \times \text{Smic} \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$

Lorsque la rémunération du salarié est égale ou supérieure à 200% du SMIC, il n'y a aucune exonération.

Un calcul spécial s'applique lorsque le salarié n'est pas rémunéré selon un nombre d'heures.

6) Plafonnement de l'exonération ZFU

Le total des exonérations accordées à une même entreprise ne peut pas excéder 200 000 euros pour une période de 36 mois glissants.

Pour le calcul du plafond, l'exonération ZFU est prise en compte pour le différentiel entre son montant et le montant de cotisations qui aurait pu être exonéré au titre de la Réduction Fillon. Ce plafond s'apprécie au niveau de l'entreprise.

7) Formalités à accomplir

L'entreprise devra faire figurer sur son bordereau récapitulatif de cotisations qu'elle bénéficie de l'exonération ZFU de cotisations patronales.

De plus, l'entreprise implantée dans une ZFU doit remplir chaque année une déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente, et qui doit être déposée auprès de l'Urssaf au plus tard le 30 avril.

8) Cumul avec d'autres exonérations sociales

Ce dispositif ne peut pas se cumuler avec d'autres dispositifs d'aides, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales concernant la mesure de défiscalisation des heures supplémentaires.

d. Les exonérations de cotisations pour les travailleurs indépendants en ZFU

Les travailleurs indépendants, ou travailleurs non-salariés, qui exercent une activité industrielle, commerciale ou artisanale dans une zone franche urbaine, et qui débutent leur activité avant le 31 décembre 2014, peuvent bénéficier d'une exonération totale de cotisations d'assurance maladie et maternité.

Pour pouvoir bénéficier de cet allègement, l'entrepreneur concerné doit avertir sa caisse de cotisations.

L'exonération de cotisations sera totale pendant 5 ans, puis dégressive sur une période de 3 ou 9 ans suivant que l'entreprise compte moins de 5 salariés ou non. Le système a déjà été expliqué plus haut dans cet article, voir les précisions dans le paragraphe sur l'exonération d'impôt locaux.

L'exonération porte sur l'intégralité de la cotisation maladie-maternité, dans la limite d'un plafond annuel de revenu fixé à 3 042 fois le Smic horaire en vigueur au 1er janvier, ce qui donne 28 686 € au 1^{er} janvier 2013. Si l'année n'est pas complète, la limite doit être proratisée.

2. Les zones d'aides à finalités régionale

Les zones d'aide à finalité régionale ont été mises en place pour permettre de contribuer au développement des zones en difficulté en accordant des avantages fiscaux à certaines entreprises qui s'y sont implantées.

a. Les entreprises concernées

Ce régime concerne toutes les entreprises soumises à un régime réel d'imposition qui ont vocation à réaliser des bénéfices, qu'elles soient soumises à l'IR ou à l'IS. Une association exerçant une activité lucrative pourra donc en bénéficier.

b. Les zones d'implantation concernées :

La carte française des zones d'aides à finalité régionale a été autorisée par la Commission européenne pour la période 2007-2013 par une décision du 7 mars 2007. Un décret en Conseil d'Etat, datant du même jour, traduit en droit interne la délimitation des zones d'aides à finalité régionale selon la définition de la Commission européenne.

Pour accéder à la carte des zones d'aides à finalité régionale, il faut se rendre sur le site suivant : http://zonages.territoires.gouv.fr/zonages/p3_territ.php

c. Le dispositif d'exonération d'impôt sur les bénéfices pour les entreprises nouvelles

Pour les entreprises nouvelles créées en zone d'aide à finalité régionale, une exonération totale ou partielle d'impôt sur les bénéfices est prévue sur une période de 5 ans.

L'entreprise concernée doit avoir une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale. Dans ce dernier cas, la société doit être soumise à l'IS et employer un effectif de 3 salariés au moins à la clôture de chaque exercice pour bénéficier du dispositif.

Lorsque l'entreprise est une société, 50% au moins de son capital doit être constamment détenu par des personnes physiques. Entrent dans cette quotité les détentions indirectes des associés exerçant des fonctions de direction dans une autre entreprise ayant la même activité ou une activité complémentaire, ou si l'associé détient avec les membres de son foyer fiscal 25% au moins des droits sociaux dans une autre société ayant la même activité ou une activité complémentaire.

Ces entreprises doivent avoir leur siège social ainsi que l'ensemble de leurs activités et de leurs moyens humains dans la zone d'aide à finalité régionale. Au cas où l'activité n'est pas sédentaire, il faut que 85% au moins du chiffre d'affaires de l'entreprise soit réalisé dans la zone d'aide à finalité régionale pour pouvoir entrer en totalité dans le champ d'application du dispositif d'exonération. A défaut, le régime d'exonération s'applique en proportion du chiffre d'affaires réalisé dans ladite zone.

L'exonération d'impôt sur les bénéfices est égale à

- 100% au titre des 24 premiers mois ;
- 75% la troisième année (période de 12 mois) ;
- 50% la quatrième année (période de 12 mois) ;
- 25% la cinquième année (période de 12 mois).

Le montant total de l'exonération ne peut pas dépasser le plafond des aides de minimis, soit 200 000 € sur la période glissante de trois exercices fiscaux.

d. Le dispositif d'exonération d'impôt de contribution économique territoriale (CET)

Rappel : Désormais, la taxe professionnelle est supprimée et a été remplacée par la CET, qui est composée de deux impôts : la CFE et la CVAE.

Dans les zones d'aide à finalité régionale, les collectivités concernées peuvent décider d'exonérer totalement ou partiellement la contribution foncière des entreprises (CFE). Dans ce cas, la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sera également exonérée pour la part revenant aux communes, dans les mêmes proportions que pour la CFE. Ensuite, les départements et régions peuvent également choisir d'exonérer leur part.

La durée de l'exonération est également fixée par la collectivité concernée mais ne peut pas dépasser 5 ans.

Pour pouvoir être éligible, il faut qu'il y ait création, extension, reconversion ou reprise d'établissement en difficulté, et que l'activité soit une activité industrielle, de direction, d'études, d'ingénierie, d'informatique, ou de recherche scientifique et technique.

e. Comment bénéficier du dispositif AFR ?

Pour bénéficier de ce dispositif, il faut contacter le plus rapidement possible le service des impôts afin d'obtenir les renseignements nécessaires.

3. Les autres zones

Il existe encore d'autres zones qui permettent aux nouvelles entreprises de bénéficier d'exonérations, et il ne faut donc pas hésiter à se rendre à la mairie afin d'obtenir des renseignements à ce sujet.

Nous évoquerons rapidement les zones de revitalisation rurale (ZRR) et les zones de restructuration de la défense (ZRD).

a. Les zones de revitalisation rurale (ZRR)

Les entreprises situées en ZRR bénéficient globalement des mêmes dispositifs d'exonération que ceux prévus pour celles situées en ZFU : exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 5 ans, puis partielle pendant 3 ans.

Pour bénéficier de ces mesures, l'entreprise doit respecter les conditions suivantes :

- exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale ;
- employer moins de 10 salariés en CDI ou CDD de 6 mois minimum ;
- avoir un capital détenu au moins à 50% par des personnes physiques ;
- être imposable suivant un régime réel d'imposition (ce qui exclut les entreprises relevant du régime du micro).

L'entreprise pourra également bénéficier d'une exonération totale pendant 5 ans de contribution foncière des entreprises (CFE) et de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

Le montant total de l'exonération, ajouté aux autres avantages fiscaux dont bénéficie l'entreprise, ne peut pas dépasser le plafond des aides de minimis, soit 200 000 € sur la période glissante de trois exercices fiscaux.

Enfin, l'entreprise pourra bénéficier d'une exonération de cotisations sociales, qui est la même que celle prévue pour les entreprises implantées en ZFU (voir page 54).

b. Les zones de restructuration de la défense (ZRD)

Ces zones, définies par l'arrêté du 1^{er} septembre 2009, bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux dans le but de redynamiser les territoires affectés par la réorganisation des unités militaires.

Les établissements implantés en ZRD sont exonérés de contribution foncière des entreprises (CFE) pendant 5 ans à compter de l'année suivant celle de la création ou de la seconde année suivant celle de l'extension.

Au niveau de l'imposition des bénéfices (à l'IR ou à l'IS), une exonération est également prévue : l'exonération est totale pendant 5 ans puis partielle pour les deux années suivantes :

- exonération de 2/3 des bénéfices pour la 6^{ème} année ;
- et exonération de 1/3 des bénéfices pour la 7^{ème} année.

Si l'activité de l'entreprise est exercée à la fois en ZRD et en dehors de la ZRD, un calcul forfaitaire sera pratiqué pour déterminer le montant de l'exonération.

Le montant total de l'exonération, ajouté aux autres avantages fiscaux dont bénéficie l'entreprise, ne peut pas dépasser le plafond des aides de minimis, soit 200 000 € sur la période glissante de trois exercices fiscaux.

Enfin, l'entreprise pourra bénéficier d'exonérations sociales sur les cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales pendant 5 ans : l'exonération est totale les trois premières années, puis de 2/3 la 4^{ème} année, et enfin de 1/3 la dernière année.

Une condition supplémentaire existe au niveau du montant des rémunérations concernées : l'exonération est totale pour les rémunérations inférieures à 1,4 SMIC et dégressive pour les rémunérations comprises entre 1,4 et 2,4 SMIC.

D. Les entreprises innovantes

Des dispositifs d'aides sont prévues pour les entreprises orientées innovation : nous présenterons donc ici le statut de jeune entreprise innovante (JEI), le crédit d'impôt recherche, le crédit d'impôt innovation et le statut de jeune entreprise universitaire (JEU).

1. Le statut de jeune entreprise innovante (JEI)

Le statut des jeunes entreprises innovantes (JEI) est prévu pour certaines entreprises réalisant des projets de recherche et de développement, et leur permet notamment de bénéficier d'avantages fiscaux ainsi que d'une exonération de charges patronales pour les emplois hautement qualifiés.

a. Les entreprises pouvant prétendre au statut de jeune entreprise innovante

Les entreprises qui sont créées jusqu'au 31 décembre 2013 (quelque soit la forme juridique choisie) peuvent opter pour le statut de jeune entreprise innovante si elles remplissent les conditions suivantes :

- être effectivement nouvelle ;
- nombre d'année d'existence inférieur à 8 ans ;
- employer moins de 250 salariés et réaliser un chiffre d'affaires hors taxes inférieur à 50 millions d'euros ou avoir un bilan total inférieur à 43 millions d'euros ;
- être détenue pour 50 % au moins par des personnes physiques (directement ou indirectement), des associations, des établissements de recherche ou une société qualifiée elle aussi de jeune entreprise innovante ;
- réaliser des dépenses de recherche dans la proportion de 15 % des charges totales fiscalement déduites dans le résultat de l'exercice (recherche fondamentale, recherche appliquée, développement expérimental réalisés en France).

L'entreprise a la possibilité de demander aux services fiscaux si elle répond aux critères de la jeune entreprise innovante au sens de la définition contenue dans le Code Général des Impôts.

b. Les avantages fiscaux pour la jeune entreprise innovante

1) Exonération d'impôt sur les bénéfices pour la jeune entreprise innovante

L'entreprise est exonérée d'impôt sur les sociétés ou d'impôt sur le revenu durant les trois premiers exercices bénéficiaires soit 36 mois consécutifs ou non mais compris dans la limite globale de 8 années.

Ses bénéfices sont également exonérés partiellement (à hauteur de 50 %) pendant les deux exercices suivants.

2) Exonération de cotisation foncière et de taxe foncière pour la jeune entreprise innovante

Les collectivités locales peuvent décider d'accorder à la jeune entreprise innovante une exonération de ces contributions pendant une période maximale de 7 ans.

3) Exonération d'imposition sur les plus-values de cession des titres d'une jeune entreprise innovante

Le contribuable peut bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, taxée au taux forfaitaire de 19% actuellement, lors de la revente de ses titres portant sur une jeune entreprise innovante s'il satisfait à l'ensemble des conditions suivantes :

- souscription des droits après le 1er janvier 2004 ;
- conservation des titres pendant au moins 3 ans ;
- non détention de plus de 25 % des droits sociaux (sont également pris en compte les droits détenus par le conjoint et ses ascendants / descendants).

Attention toutefois : Bien qu'exonérée d'impôt sur le revenu, la plus-value reste soumise aux prélèvements sociaux, s'élevant à 15,50% depuis le 1^{er} juillet 2012.

c. Le plafonnement des avantages fiscaux de la jeune entreprise innovante (JEI)

Les avantages fiscaux procurés par le statut de jeune entreprise innovante sont plafonnés et ne peuvent excéder, sur une période de trois exercices, la somme de 200 000 euros. Ce montant correspond au plafond des aides de minimis fixé par la commission européenne.

Le régime de faveur pour les jeunes entreprises innovantes est exclusif et ne peut donc être cumulé avec l'avantage fiscal des entreprises nouvelles, celui des entreprises créant une activité en ZFU ou encore celui prévu pour les entreprises s'installant en Corse.

L'avantage fiscal prévu pour les jeunes entreprises innovantes est donc cumulable avec d'autres régimes de faveur.

d. Les avantages sociaux pour la jeune entreprise innovante

Les salaires du personnel participant à la recherche sont exonérés de charges sociales patronales, dans la limite de 249 salariés (chercheurs, techniciens, gestionnaires de projet et personnels chargés de tests pré-concurrentiel). Pour bénéficier de cet allègement, l'entreprise bénéficiant du statut de jeune entreprise innovante doit être à jour de ces cotisations sociales.

L'exonération de charges patronales dont bénéficie la jeune entreprise innovante profite également aux dirigeants d'entreprise affiliés au régime général de la sécurité sociale : gérants minoritaires, PDG et directeurs généraux de SA, président de SAS.

Cette exonération porte uniquement sur les cotisations patronales d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et allocations familiales. Sont donc exclues de ce régime de faveur les cotisations de retraite complémentaire, accident du travail ou maladie professionnelle.

L'exonération de charges patronales pour une jeune entreprise innovante n'est pas cumulable avec d'autres aides d'Etat à l'emploi mais ne comporte aucun plafonnement, contrairement aux avantages fiscaux.

e. Comment bénéficier du statut de jeune entreprise innovante ?

L'entreprise doit s'adresser à la direction des services fiscaux dont elle relève et adresser un dossier complet qui est disponible sur le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – JEI.

Par contre, aucune formalité préalable n'est demandée par l'URSSAF à la jeune entreprise innovante pour bénéficier des avantages sociaux. L'avis délivré par la direction des services fiscaux permettra toutefois de se couvrir au niveau social.

2. Le crédit d'impôt recherche

Le dispositif du crédit d'impôt recherche a été modifié par la loi de finance 2011. Les changements intervenus pour le crédit d'impôt recherche 2011 sont applicables pour les dépenses éligibles à ce dispositif qui ont été engagées sur l'année 2010 et pour les années suivantes.

Auparavant, toutes les entreprises qui bénéficiaient d'un crédit d'impôt recherche pouvaient en demander le remboursement immédiat. A compter de 2011, seules les petites et moyennes entreprises pourront désormais demander le remboursement anticipé du crédit d'impôt recherche.

En revanche, rien ne change pour les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles et celles placées sous une procédure collective : le remboursement immédiat du crédit d'impôt recherche est toujours d'actualité.

a. L'assiette du crédit d'impôt recherche

Le montant des dépenses servant de base au calcul du crédit d'impôt recherche est également modifié depuis 2011 :

Les dépenses d'amortissement de certaines immobilisations seront prises en compte pour déterminer ces montants. La base de calcul du crédit d'impôt recherche est désormais égale à :

- 75 % pour les dotations aux amortissements relatives à des immobilisations dédiées aux programmes de recherche ;
- 50% pour tout ce qui concerne les dépenses de personnel afférentes aux effectifs affectés sur l'activité recherche.

Avant 2011, les bases de calcul du crédit d'impôt recherche était déterminées uniquement par rapport aux dépenses de personnel.

Ensuite, les dépenses sous-traitées auprès d'organismes privés sont limitées à trois fois le montant des autres dépenses, dans la limite de 2 millions d'euros s'il s'agit d'entreprises liées, et de 10 millions pour les autres entreprises.

Enfin, les sommes versées à des conseils dans le but de bénéficier du crédit d'impôt recherche viendront en déduction de la base de calcul pour les dépenses effectuées à compter du 1er janvier 2011, dans certaines limites :

- proportionnellement, pour les prestations de conseil, au montant de l'avantage dont bénéficie l'entreprise grâce au crédit d'impôt ;
- forfaitairement, pour les pour la partie des dépenses supérieures au montant le plus élevé entre 5% du montant total des dépenses éligibles ou 15 000 euros.

b. Le taux du crédit d'impôt recherche

Le taux du crédit d'impôt recherche est égal à :

- 30% pour la part des dépenses de recherche qui est inférieure ou égale à 100 millions d'euros ;
- et 5% sur la fraction des dépenses de recherche qui est supérieure à 100 millions d'euros.

Depuis le 1er janvier 2013, les taux majorés de 40% la première année et de 35% la deuxième année sont supprimés.

c. Comment demander le crédit d'impôt recherche ?

Chaque année, l'entreprise devra joindre à sa déclaration de résultat annuelle un imprimé spécial (imprimé CERFA 2069 A) pour bénéficier du crédit d'impôt recherche.

Un exemplaire de cette déclaration doit être envoyé au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Conseil : l'entreprise peut effectuer un rescrit fiscal, c'est-à-dire demander l'avis écrit, auprès de la direction des services fiscaux, pour s'assurer que les dépenses sont bien éligibles au dispositif du crédit d'impôt recherche. Ce dernier doit être effectué 6 mois au moins avant le dépôt de l'imprimé CERFA 2069 A.

3. Le crédit d'impôt innovation

A compter du 1er janvier 2013, les entreprises qui exposent des dépenses d'innovation pourront bénéficier d'un crédit d'impôt innovation.

Ce nouveau crédit d'impôt porte sur les PME qui réalisent des dépenses pour effectuer des opérations de conception de prototypes ou d'installations pilotes de nouveaux produits. Il s'agit d'une mesure qui s'insère dans le dispositif actuel du crédit d'impôt recherche.

a. Présentation du crédit d'impôt innovation

Le crédit d'impôt innovation est un nouveau dispositif mis en place pour favoriser, comme son nom l'indique, l'innovation et s'inscrit dans la continuité du crédit d'impôt recherche, ce dernier portant sur la phase R&D (recherche et développement).

b. Les bénéficiaires du crédit d'impôt innovation

Les entreprises pouvant bénéficier du crédit d'impôt innovation sont celle qui répondent à la définition des PME au sens communautaire, c'est-à-dire :

- qui ont un effectif inférieur à 250 salariés,
- et qui ont un chiffre d'affaires inférieur à 50M d'euros ou un total bilan inférieur à 43M d'euros.

c. Opérations éligibles au crédit d'impôt innovation

Le crédit d'impôt innovation porte sur les opérations de conception de prototypes ou d'installations pilotes de nouveaux produits, à l'exception de celles qui sont éligibles au crédit d'impôt recherche.

Est considéré comme nouveau produit un bien corporel ou incorporel qui satisfait aux deux conditions cumulatives suivantes :

- il n'est pas encore mis à disposition sur le marché,
- il se distingue des produits existants ou précédents par des performances supérieures sur le plan technique, de l'éco-conception, de l'ergonomie ou de ses fonctionnalités.

Le prototype ou l'installation pilote d'un nouveau produit est un bien qui n'est pas destiné à être mis sur le marché mais à être utilisé comme modèle pour la réalisation d'un nouveau produit.

d. Dépenses éligible au crédit d'impôt innovation

Les dépenses éligibles au crédit d'impôt innovation sont scindées en deux catégories.

Peuvent être retenues à 100% les dépenses suivantes qui sont directement affectées à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits :

- les dépenses de personnel,
- les dotations aux amortissements des immobilisations créées ou acquises à l'état neuf,

- les frais de prise et de défense des brevets, dessins, modèles et certificats d'obtention végétale,
- les dépenses externes suivantes : travaux confiés à des entreprises ou des bureaux d'études et d'ingénierie agréés, selon certaines modalités.

Ensuite, les dépenses de fonctionnement peuvent également être retenues lorsqu'elles sont affectées à ces opérations pour un montant forfaitaire fixé à :

- 75 % des dotations aux amortissements des immobilisations créées ou acquises à l'état neuf,
- et 50 % des dépenses de personnel affectés.

Le montant des dépenses éligibles au crédit d'impôt innovation est plafonné à 400 000 € par an.

e. Calcul du crédit d'impôt innovation

Le taux du crédit d'impôt innovation est fixé à 20%. Ce taux s'applique sur le montant total des dépenses éligibles au crédit d'impôt innovation qui ont été décrites ci-dessus.

Compte tenu du plafonnement des dépenses, le crédit d'impôt innovation est de 80 000 euros maximum par an.

4. Le statut de jeune entreprise universitaire (JEU)

Ce statut a été mis en place dans le but de favoriser la création d'entreprises par les étudiants ou par toute autre personne impliquée dans les travaux de recherche des établissements d'enseignement supérieur.

a. Les entreprises pouvant prétendre au statut de jeune entreprise universitaire

Pour pouvoir prétendre au statut de jeune entreprise universitaire, celle-ci doit tout d'abord remplir les mêmes conditions que celles prévues pour les jeunes entreprises innovantes, sauf pour un critère :

- il ne faut pas obligatoirement réaliser des dépenses de recherche dans la proportion de 15 % des charges totales fiscalement déduites dans le résultat de l'exercice ;

Par contre, des conditions supplémentaires seront nécessaires :

- l'entreprise doit être soit dirigée, soit détenue directement à 10% au moins par des étudiants, des jeunes diplômés (titulaires d'un master ou d'un doctorat depuis moins de 5 ans) ou des enseignants chercheurs ;
- elle doit également avoir pour principale activité la valorisation de travaux de recherche auxquels ces dirigeants ou associés ont participé au cours de leur scolarité ou dans le cadre de leur fonction dans l'établissement ;

- enfin, une convention doit être conclue entre l'entreprise et un établissement d'enseignement supérieur.

b. Quelques précisions sur la convention

La convention liant l'entreprise à l'établissement d'enseignement supérieur doit définir la nature des travaux de recherche, les titres de propriété intellectuelle et les publications concernant ces travaux, les prestations dont peut bénéficier l'entreprise et les modalités de rémunération de l'établissement d'enseignement supérieur.

Il convient également d'indiquer dans ce document le ou les dirigeants ou associés (détenant au moins 10% du capital de l'entreprise) qui ont participé aux travaux de recherche valorisés.

Cette convention est conclue pour une durée de 3 ans et peut être renouvelée sans pouvoir dépasser 8 ans à compter de la date d'immatriculation de l'entreprise.

c. Les avantages du statut de jeune entreprise universitaire

La jeune entreprise universitaire bénéficie exactement des mêmes avantages fiscaux et sociaux que la jeune entreprise innovante (voir page 64).

d. Comment bénéficier du statut de jeune entreprise universitaire ?

Pour bénéficier du statut de jeune entreprise universitaire, la procédure à suivre est la même que celle prévue pour la jeune entreprise innovante (voir page 66).

E. Les aides spécifiques sur les reprises d'entreprise

Enfin, des dispositifs particuliers existent pour les opérations de reprises d'entreprises suivantes :

- la reprise d'une entreprise en difficulté ;
- et le rachat d'entreprise par les salariés.

1. La reprise d'une entreprise en difficulté

Les entreprises créées spécialement pour reprendre une entreprise industrielle en difficulté peuvent bénéficier d'une exonération d'impôt sur les bénéfices, d'imposition forfaitaire annuelle (IFA) et de cotisation foncière des entreprises (CFE).

Ce dispositif a été mis en place au 1^{er} janvier 2007 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013.

a. Les conditions à respecter

Pour bénéficier de ce dispositif, des conditions doivent être respectées à la fois au niveau de l'entreprise qui est en difficulté et au niveau du repreneur.

La société repreneuse doit obligatoirement :

- être soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) et créée spécialement pour reprendre une entreprise industrielle en difficulté ;
- ne pas être détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% par les anciens associés de l'entreprise en difficulté.

L'entreprise en difficulté doit obligatoirement avoir une activité industrielle et ne pas être exclus du dispositif (voir l'article 44 septies du code général des impôts). Elle doit également respecter l'une des conditions suivantes :

- être en redressement ou liquidation judiciaire et faire l'objet d'une cession totale ou partielle ordonnée par le tribunal ;
- connaître de graves difficultés risquant d'entraîner rapidement la cessation de l'activité ;

Toutefois, la reprise ne peut s'opérer que sur une partie de l'entreprise, c'est le cas lorsque :

- l'opération porte sur une branche complète d'activité défaillante dont la cession est ordonnée par le juge-commissaire dans le cadre d'une liquidation judiciaire ;
- l'opération porte sur un ou plusieurs établissements en difficulté.

b. Les avantages fiscaux

Si les conditions sont remplies, le repreneur peut bénéficier d'une exonération d'impôt sur les bénéfices, d'IFA et de CFE pendant les 24 premiers mois d'activité.

Ces avantages fiscaux sont toutefois plafonnés : ils ne peuvent excéder, sur une période de trois exercices, la somme de 200 000 euros. Ce montant correspond au plafond des aides de minimis fixé par la commission européenne.

c. Comment bénéficier du dispositif

Pour bénéficier des exonérations fiscales, l'entreprise doit obtenir un agrément, devant être déposé auprès de la direction des services fiscaux du département.

L'agrément est normalement accordé de plein droit si le repreneur s'engage à maintenir les emplois pendant 5 ans et que le projet de financement de la reprise est assuré par ses soins à 25% au moins.

2. Le rachat d'entreprise par les salariés

Enfin, un dernier dispositif d'exonération existe lorsque les salariés décident de reprendre leur propre entreprise.

Cette aide, à condition de remplir les critères nécessaires, concerne des exonérations de cotisations sociales et également un crédit d'impôt.

a. Les exonérations de cotisations sociales

Les personnes qui peuvent bénéficier de ce dispositif doivent :

- avoir effectué au moins 910 heures d'activité salariée sur les 12 mois qui précèdent la reprise de l'entreprise ;
- effectuer au moins 455 heures d'activité salariée sur les 12 mois suivants la reprise de l'entreprise ;

L'exonération est accordée au titre des 12 premiers mois d'activité, pour la part de rémunération ou de revenu n'excédant pas 120 % du Smic.

Toutefois, cette mesure ne concerne qu'une partie des cotisations : L'assurance maladie-maternité, les allocations familiales, l'assurance vieillesse de base et l'invalidité-décès.

b. Le crédit d'impôt

Les sociétés constituées exclusivement pour le rachat de tout ou partie d'une société par ses salariés bénéficient d'un crédit d'impôt.

Pour cela, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la société de rachat doit être soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) ;
- même chose pour la société rachetée ;
- la société de rachat doit avoir au moins 15 associés ou actionnaires personnes physiques qui sont salariés de l'entreprise rachetée. Si l'effectif celle-ci est inférieur à 50, le seuil n'est pas de 15 personnes mais de 30% des salariés de cette société ;
- la reprise d'entreprise doit faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Le crédit d'impôt est égal au montant de l'impôt sur les sociétés dû par la société rachetée au titre de l'exercice précédent, retenu dans la proportion des droits sociaux que ses salariés détiennent indirectement dans son capital.

Chapitre 6 : Choisir un statut juridique pour l'entreprise

Pour exercer son activité, l'entrepreneur doit choisir un statut juridique parmi les nombreuses solutions qui existent : l'entreprise individuelle, l'EIRL, l'EURL et la SARL, la SASU et la SAS, la SA, la SNC, les sociétés civiles...

En fonction de l'activité, du projet, du nombre d'associés ou d'actionnaires réunis et d'une multitude d'autres paramètres, le choix de l'entrepreneur doit s'orienter vers la forme juridique qui est la plus adaptée pour lui dans le cadre de son projet.

A. Les paramètres à prendre en compte

Avant de présenter en détail les principales formes juridiques que l'entrepreneur peut choisir pour exercer son activité, nous allons analyser les critères qu'il faut préalablement prendre en compte lorsque l'on est en phase de réflexion sur le choix de son statut juridique.

1. Les formes juridiques pour les créations en solo

Un entrepreneur qui lance son activité peut, au choix :

- exercer en nom propre sous la forme d'une entreprise individuelle ;
- créer une EIRL ;
- créer une société unipersonnelle : une EURL ou une SASU.

Ensuite, plusieurs critères doivent être retenus pour choisir entre l'exercice en nom propre ou la création d'une société unipersonnelle : le régime fiscal, le statut social...

2. Les formes juridiques lorsqu'il y a plusieurs associés ou actionnaires

Lorsque le projet réunit plusieurs entrepreneurs, ces derniers doivent adopter une forme juridique qui permet de réunir au moins deux associés ou actionnaires.

Une société doit alors obligatoirement être constituée dans ce cas : SARL, SAS, SA, société civile, SNC, SCA, SCS ou société européenne.

3. L'activité exercée impose une forme juridique

L'exercice de certaines activités impose obligatoirement de retenir une forme juridique bien précise. Par exemple, les débits de tabacs doivent obligatoirement être exploités en entreprise individuelle ou en SNC.

Il est en revanche interdit de créer une SNC pour exercer une activité d'assurance. Il faut dans ce cas créer une SA ou une société européenne.

Conseil : Pour se renseigner sur ces éventuelles obligations, il convient de se rapprocher des organismes professionnels ou du CFE (centre de formalités des entreprises).

Voici quelques autres activités pour lesquelles il existe des restrictions au niveau du choix de la forme juridique :

- l'exploitation d'un laboratoire de biologie médicale ;
- les entreprises de spectacle ;
- les activités d'assurance, de capitalisation et d'épargne ;
- les entreprises de perception et de répartition de droits d'auteur.

4. Choisir une forme juridique pour bénéficier d'un régime social

Un entrepreneur qui souhaite créer une activité a le choix entre deux statuts sociaux en fonction de la forme juridique retenue (et parfois de son pourcentage de détention au capital) pour exercer son activité : le statut de travailleur non salarié (TNS) et celui de dirigeant assimilé salarié.

Concrètement :

- le statut de TNS permet de supporter moins de charges sociales que le statut de dirigeant assimilé salarié et de bénéficier de cotisations sociales relativement faibles en début d'activité (les cotisations des deux 1^{ères} années sont calculées sur des bases forfaitaires peu élevées).
- le TNS bénéficie en contrepartie d'une moins bonne protection sociale que le dirigeant assimilé salarié ;

5. Choisir une forme juridique pour limiter ses risques

Il est également très courant, lors de la réflexion sur la forme juridique à adopter pour exercer son activité, de prendre en considération le risque couru par l'entrepreneur dans le cadre de son projet.

Deux catégories de formes juridiques peuvent être distinguées :

- celles pour lesquelles l'entrepreneur va courir un risque élevé, avec une responsabilité illimitée : c'est le cas pour les entreprises individuelles, les SNC, les sociétés civiles et les sociétés en commandite simple ;
- et les formes juridiques permettant de limiter la responsabilité au montant des apports effectués. Il s'agit de la SARL/EURL, la SA, la SAS/SASU, l'EURL et la société en commandite par actions.

6. Les formes juridiques en fonction de l'imposition des bénéficiaires

Voici un point qui est également important : le régime d'imposition des bénéficiaires en fonction de la forme juridique de l'entreprise. On distingue :

- les formes juridiques dont les bénéficiaires sont soumis au régime des sociétés de personnes ou imposition au nom des associés : entreprise individuelle, SARL de famille, SNC, société civile ;
- les formes juridiques qui sont soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : SA, SAS et SARL notamment.

Toutefois, certaines sociétés peuvent opter pour l'IS ou inversement pour le régime des sociétés de personnes (voir page 149).

7. Choisir une forme juridique si on souhaite faire offre public de titres

Toutes les formes juridiques ne permettent pas de faire une offre publique de titres. Il est interdit aux SARL, aux SAS, aux SNC et aux sociétés civiles de faire ce type d'opération.

Pour cela, il faut nécessairement que la société soit une SA ou une SCA.

Pour information, on parle désormais d'offre publique de titres (OPT) et non plus d'appel public à l'épargne (APE).

8. Quelques autres facteurs influençant le choix de la forme juridique

Certains entrepreneurs sont également être tentés, lorsqu'ils se lancent seuls, de choisir une forme juridique qui leur permet de simplifier au maximum leurs obligations administratives et comptables et se tournent ainsi vers l'auto-entreprise par exemple.

Lorsque le projet est important et qu'il réunit beaucoup de personnes, il peut être intéressant de s'orienter vers une SAS ou une SA afin de pouvoir organiser la direction de la société dans un souci de dispersion et de répartition du pouvoir des dirigeants, pour mettre en place des organes de contrôle et pour instaurer des rapports de force.

Enfin, les entrepreneurs peu à l'aise en droit des sociétés trouveront dans la SARL une société dont le fonctionnement est très encadré par la loi et donc relativement protecteur pour les associés. Au contraire, d'autres trouveront dans la SAS la possibilité d'en organiser librement une grande partie de son fonctionnement.

B. L'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est le statut juridique le plus utilisé en France par les entrepreneurs. Son fonctionnement est relativement simple et l'entreprise individuelle permet d'exercer seul son activité professionnelle. Le statut de l'auto-entrepreneur, présenté page 76, est une entreprise individuelle.

1. Les avantages de l'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle permet à l'entrepreneur qui se lance de bénéficier de nombreux avantages compte tenu de la simplicité de son fonctionnement (permettant à l'entrepreneur individuel de se concentrer sur son activité et de réduire ses coûts) et des diverses options qu'elle permet de solliciter, comme le régime de l'auto-entrepreneur par exemple.

a. L'entreprise individuelle repose sur un fonctionnement simple

L'entrepreneur qui choisit d'exercer en entreprise individuelle a la faculté de prendre seul toutes les décisions pour son entreprise, contrairement à ce qu'il se passe en société où le pouvoir est réparti entre les associés/actionnaires et les dirigeants. Cette différence est toutefois atténuée lorsqu'il s'agit de sociétés dont l'associé unique est également dirigeant, comme l'EURL ou la SASU.

L'entrepreneur individuel ne doit pas scinder son patrimoine professionnel de son patrimoine privé et l'abus de bien social est inexistant. A la différence de ce qui existe pour les sociétés avec les comptes courants d'associés, le compte de l'exploitant peut être négatif car l'entreprise et l'entrepreneur ne forment qu'une seule et même personne.

Enfin, aucun capital social n'est nécessaire. En entreprise individuelle, on parle d'apports de l'exploitant lorsque l'entrepreneur verse des fonds pour son entreprise et ils peuvent être repris à tout moment.

b. La création d'une entreprise individuelle engendre peu de dépenses

Pour constituer une entreprise individuelle, l'entrepreneur n'a pas besoin d'effectuer toutes les formalités obligatoires qui sont prévues pour créer une société, les formalités de création sont très simplifiées. Des statuts ne sont pas nécessaires et un simple dossier doit être déposé au centre de formalités des entreprises (CFE).

Ensuite, l'entreprise individuelle ne nécessite aucun formalisme juridique particulier (contrairement aux sociétés) et l'entrepreneur individuel n'est pas obligé de déposer ses comptes annuels au greffe.

c. Un statut qui permet de bénéficier de certains régimes

L'entreprise individuelle permet également à l'entrepreneur de bénéficier du régime de la micro-entreprise qui comprend notamment :

- le régime du micro-social ;
- le prélèvement libératoire d'impôt sur le revenu.

La franchise de TVA n'est pas un avantage car les sociétés commerciales peuvent également y prétendre.

Le régime de la micro-entreprise ne concerne néanmoins pas toutes les entreprises individuelles car des conditions liées au chiffre d'affaires existent pour pouvoir y prétendre.

Les entreprises individuelles pouvant bénéficier de ce régime sont celles qui ne réalisent pas plus de :

- 81 500 euros de chiffre d'affaires hors taxes pour les activités de vente de marchandises et de fourniture de logement ;
- 32 600 euros de chiffre d'affaires hors taxes pour les activités de prestations de services.

Les entreprises individuelles qui sont soumises au régime de la micro-entreprise bénéficient d'allègements significatifs au niveau des obligations comptables : dispense d'établissement de comptes annuels et de tenue d'un livre journal, d'un grand livre et d'un livre d'inventaire.

L'entreprise individuelle ouvre droit au régime de l'auto-entrepreneur, qui est abordé juste après.

2. Les inconvénients de l'entreprise individuelle

L'inconvénient majeur de l'entreprise individuelle est la responsabilité indéfinie de l'entrepreneur. En cas de difficultés, tous les biens professionnels et privés de ce dernier répondent de ses dettes.

L'entrepreneur individuel peut toutefois protéger son habitation principale et ses autres biens immobiliers en rédigeant une déclaration d'insaisissabilité.

Cette déclaration permet de mettre à l'abri les biens immobiliers de l'entrepreneur qui ne sont pas utilisés pour l'exercice de son activité professionnelle. Si un bien est utilisé à usage d'habitation et également à usage professionnel, seule la partie utilisée privativement peut être protégée.

La déclaration d'insaisissabilité doit être rédigée par un notaire et publiée au registre du commerce et des sociétés ou, le cas échéant, au répertoire des métiers, ainsi qu'au bureau des hypothèques. La protection des biens figurant dans la déclaration ne s'appliquera que pour les dettes nées à compter du dépôt de celle-ci.

Ensuite, les bénéfices réalisés avec une entreprise individuelle sont imposés personnellement au nom de l'entrepreneur. Si les bénéfices sont importants, l'imposition est lourde et il est impossible d'opter pour l'impôt sur les sociétés.

De plus, l'entreprise individuelle ne permet pas d'accueillir de nouveaux associés et risque donc de freiner le développement de l'entreprise. Toutefois, il est possible de passer en société en effectuant une transformation ou un apport de fonds de commerce à une société existante, mais le formalisme et le coût sont importants.

L'entrepreneur individuel qui opte pour le régime micro ou pour le statut d'auto-entrepreneur ne peut pas récupérer la TVA sur les investissements qu'il réalise étant donné qu'il est placé sous le régime de la franchise en base de TVA, ce qui peut être préjudiciable pour les activités qui nécessitent des investissements importants.

Enfin, en qualité de travailleur indépendant, l'entrepreneur individuel ne pourra pas prétendre à l'assurance chômage. Le portage salarial permet d'être couvert contre ce risque (voir page 126).

3. Le fonctionnement de l'entreprise individuelle

Le fonctionnement d'une entreprise individuelle est relativement souple même si quelques obligations existent et doivent être respectées.

a. Les prises de décision en entreprise individuelle

Comme nous l'avons évoqué précédemment, l'entrepreneur individuel peut prendre toutes les décisions qu'il souhaite sans aucun formalisme à respecter : il est le seul maître à bord.

b. Les obligations comptables de l'entreprise individuelle

L'entrepreneur individuel doit obligatoirement tenir une comptabilité pour son activité. Les obligations à respecter seront fonction du volume d'activité généré et correspondent aux règles applicables aux commerçants (voir page 191).

c. L'obligation d'ouvrir un compte bancaire

L'entrepreneur individuel doit obligatoirement avoir un compte bancaire dans un établissement de crédit ou dans un bureau de chèques postaux. Ce compte bancaire peut cependant être le même que celui utilisé à titre personnel.

C. L'auto-entreprise

L'auto-entreprise n'est pas une forme juridique, c'est un régime ouvert aux entrepreneurs individuels qui ne dépassent pas certains seuils de recettes.

1. Les avantages de l'auto-entreprise

Les avantages de l'auto-entreprise comprennent tout d'abord ceux attribués à l'entreprise individuelle, notamment pour le régime micro (voir page 76).

De plus, des avantages spécifiques sont attribués aux auto-entrepreneurs :

- ils bénéficient d'une exonération de contribution foncière des entreprises pendant l'année de création et les 2 années suivantes ;
- ils sont dispensés d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés dans certains cas.

2. Les inconvénients de l'auto-entreprise

Même si l'auto-entrepreneur est un régime qui présente de nombreux avantages pour les créateurs d'entreprise, il présente également des inconvénients, dont la plupart sont similaires à ceux de l'entreprise individuelle (voir page 77).

Toutefois, il existe des inconvénients propres au régime de l'auto-entrepreneur :

a. Les plafonds du régime auto-entrepreneur sont faibles

Les plafonds prévus pour le régime de l'auto-entrepreneur sont relativement faibles et généralement, le chiffre d'affaires généré par la nouvelle activité est supérieur à ces plafonds.

b. Sortie du régime auto-entrepreneur en l'absence de chiffre d'affaires

Si l'entrepreneur ne réalise pas de chiffre d'affaires pendant une période de 36 mois civils consécutifs ou pendant 12 trimestres civils consécutifs, il perd le bénéfice du régime de l'auto-entrepreneur.

c. L'auto-entrepreneur qui ne paie pas ses cotisations perd ses avantages

Le non-paiement des cotisations sociales et/ou fiscales prive l'auto-entrepreneur des avantages liés aux différents régimes.

3. Tableau récapitulatif des taux

Tableau récapitulatif des taux du régime auto-entrepreneur			
Activité	Taux forfaitaire du régime micro-social	Taux forfaitaire du prélèvement fiscal libératoire	Taux global des charges appliqué sur les recettes
Vente de marchandises	14,00%	1,00%	15,00%
Prestations de services relevant des BIC	24,60%	1,70%	26,60%
Prestations de services relevant des BNC	24,60%	2,20%	26,30%
Professions libérales (CIPAV)	21,30%	2,20%	23,50%

D. L'EIRL

L'EIRL se situe entre l'entreprise individuelle et l'EURL. Ce statut est très récent, il est applicable depuis le 1^{er} janvier 2011 et réserve quelques spécificités intéressantes.

1. La déclaration d'affectation

Pour créer une EIRL, l'entrepreneur doit simplement effectuer une déclaration d'affectation dans le but de dresser la liste des biens qu'il décide d'affecter à son entreprise et ainsi de les séparer ainsi de son patrimoine personnel.

Le code de commerce prévoit que la déclaration d'affectation doit comprendre obligatoirement les éléments suivants :

- le nom, nom d'usage, prénom, date, lieu de naissance et domicile de l'entrepreneur individuel ;
- la dénomination utilisée pour l'exercice de l'activité professionnelle à laquelle le patrimoine est affecté, comprenant au moins son nom ou son nom d'usage ;
- l'adresse de l'établissement principal où est exercée l'activité professionnelle ou, à défaut d'établissement, l'adresse du local d'habitation où l'entreprise est fixée ;
- l'objet de l'activité professionnelle à laquelle le patrimoine est affecté ;
- la date de clôture de l'exercice comptable ;
- le cas échéant, la mention de l'opposabilité de la déclaration d'affectation aux créanciers dont les droits sont nés antérieurement à son dépôt ;
- un état descriptif du patrimoine affecté (biens, droits, obligations ou sûretés) : nature, qualité, quantité et valeur de chaque bien affecté. La valeur déclarée est la valeur vénale ou, en l'absence de marché pour le bien considéré, la valeur d'utilité ;
- le numéro unique d'identification de l'entreprise.

La déclaration d'affectation doit être déposée, selon l'activité exercée :

- au registre du commerce et des sociétés lorsqu'il s'agit d'une activité commerciale ;
- au répertoire des métiers lorsqu'il s'agit d'une activité artisanale ;
- au greffe du tribunal compétent territorialement lorsqu'il s'agit d'une activité libérale dispensée d'immatriculation.

a. Quels sont les biens devant être affectés à l'EIRL ?

L'entrepreneur doit obligatoirement faire figurer dans la déclaration d'affectation les biens nécessaires à l'activité de l'EIRL. Il s'agit de tous les biens qui servent exclusivement à l'EIRL ou qui lui sont affectés par nature.

L'entrepreneur peut également inscrire sur la déclaration d'affectation tous les biens qu'il utilise dans le cadre de son activité mais qui ne sont pas jugés nécessaires pour l'EIRL.

Un entrepreneur qui ne réalise pas correctement sa déclaration d'affectation risque d'être poursuivi sur son patrimoine personnel en cas de difficultés.

b. Les règles à respecter sur la valeur des biens affectés

L'entrepreneur a la charge d'évaluer les montants des biens qu'il va affecter à l'activité. Il doit veiller à ce que la valeur corresponde à la réalité car il pourra, à défaut, être responsable personnellement sur la différence entre la valeur figurant sur la déclaration d'affectation et la valeur réelle des biens.

Lorsque la valeur d'un bien inscrit sur la déclaration d'affectation excède 30 000 euros, l'entrepreneur doit le faire évaluer par un expert qui peut être un expert-comptable, un commissaire aux comptes ou une association de gestion et de comptabilité. Les éléments à biens immobiliers sont obligatoirement évalués par un notaire.

L'expert rédige un rapport qui doit être annexé à la déclaration d'affectation lors de la création de l'EIRL.

2. Régime fiscal de l'EIRL

Le régime fiscal de l'EIRL est similaire à celui prévu pour les EURL : les bénéfices sont par défaut imposables à l'impôt sur le revenu au nom de l'entrepreneur individuel mais une option pour l'imposition à l'impôt sur les sociétés est possible.

Les régimes fiscaux sont abordés en détail dans le chapitre 8.

3. Fonctionnement de l'EIRL

Le fonctionnement de l'EIRL est similaire à celui de l'entreprise individuelle, nous n'aborderons donc que les spécificités de ce statut.

a. L'obligation d'ouvrir un compte bancaire séparé

L'entrepreneur individuel qui crée une EIRL doit obligatoirement ouvrir un compte bancaire séparé et spécialement dédié à l'activité professionnelle. Cette obligation est importante car elle rejoint le principe de scission entre le patrimoine personnel et le patrimoine affecté à l'entreprise.

Lorsque cette obligation n'est pas remplie, l'entrepreneur individuel risque d'être poursuivi sur son patrimoine personnel en cas de survenance de difficultés.

b. Les mentions sur les documents

L'entrepreneur individuel doit faire figurer sur tous les documents professionnels émis par l'EIRL la mention « EIRL » ou « Entreprise individuelle à responsabilité limitée » ainsi que son nom.

c. Modification ou cession du patrimoine affecté à l'EIRL

L'entrepreneur pourra à tout moment modifier la composition du patrimoine affecté à l'EIRL en effectuant une déclaration complémentaire. Les biens qui entrent devront faire l'objet d'une évaluation et il faudra procéder à des formalités de publicité pour informer les tiers.

L'EIRL a également la possibilité de céder des biens faisant partis de son patrimoine affecté. Une déclaration de transfert devra être effectuée auprès du registre ou, le cas échéant, auprès du greffe du tribunal et des formalités de publicité devront être respectées.

4. Les avantages de l'EIRL sur les sociétés unipersonnelles

Tout d'abord, l'EIRL présente un avantage considérable sur l'EURL et la SASU au niveau de la simplicité des formalités de création : Pour créer une EIRL, il suffit simplement de déposer une déclaration d'affectation au centre de formalités des entreprises, alors que pour créer une EURL, la rédaction de statuts et l'accomplissement de diverses formalités seront nécessaires.

De plus, il n'y a aucun montant à déboursier pour créer une EIRL alors qu'il faut payer plusieurs frais pour constituer une EURL ou une SASU.

Ensuite, même si l'EURL, la SASU et l'EIRL obéissent aux mêmes règles concernant l'évaluation des biens par un expert, une condition supplémentaire existe pour les EURL et les SASU : même si tous les biens apportés ont une valeur inférieure à 30 000 euros, la nomination d'un commissaire aux apports est quand même obligatoire si la valeur de l'ensemble de ces biens est supérieure à la moitié du capital social.

Enfin, l'EIRL peut bénéficier du régime de la micro-entreprise, à la différence de l'EURL, ce qui permet de bénéficier de nombreux dispositifs avantageux et simplifiés (régime micro-social, obligations comptables ultra-simplifiées...).

5. Les limites de l'EIRL par rapport aux sociétés unipersonnelles

Pour commencer, la création d'une SASU permet à l'entrepreneur de bénéficier du statut de dirigeant assimilé salarié, ce que ne permet pas l'EIRL.

Le recours à une EURL ou une SASU permet à l'entrepreneur de faciliter l'accueil de nouveaux associés dans l'entreprise : il lui suffit d'ouvrir le capital social aux nouveaux entrants.

Lorsque l'activité est exercée en EIRL, une transformation en société ou un apport de fonds de commerce est nécessaire, ce qui nécessite un formalisme lourd à coût non négligeable.

Enfin, contrairement aux sociétés unipersonnelles, il n'est pas possible de mettre en place une stratégie de développement en ayant recours à une société holding (dans le but de faire remonter des ressources pour investir dans d'autres entités) en EIRL.

6. Avantages et inconvénients de l'EIRL sur l'entreprise individuelle

L'EIRL permet tout d'abord de limiter sa responsabilité aux biens qui sont affectés à l'exercice de l'activité alors qu'en entreprise individuelle, la responsabilité de l'entrepreneur est illimitée.

La déclaration d'insaisissabilité permet toutefois de mettre ses biens immobiliers à l'abri de ses créanciers mais globalement, l'EIRL est un statut plus protecteur que l'entreprise individuelle.

Contrairement à l'entreprise individuelle, l'EIRL peut opter pour l'imposition des bénéfices à l'impôt sur les sociétés.

Par contre, lorsque le patrimoine affecté à l'EIRL dépasse 30 000 euros, une évaluation du montant des apports par un professionnel est obligatoire. Cette obligation est sans objet pour les entreprises individuelles.

Enfin, l'entrepreneur qui souhaite créer une EIRL doit obligatoirement ouvrir un nouveau compte bancaire, séparé de celui ou ceux utilisés à titre personnel. En entreprise individuelle,

il est possible d'utiliser le même compte bancaire à titre privé et professionnel, ce qui permet de réduire les frais bancaires.

E. Les sociétés unipersonnelles

Il existe actuellement deux formes de sociétés unipersonnelles :

- l'EURL, qui correspond à une SARL avec un seul associé ;
- la SASU, qui correspond à une SAS avec un seul associé.

Nous n'aborderons que les avantages et les inconvénients de l'EURL et de la SASU car une grande partie des autres règles applicables à ces structures sont les mêmes que celles prévues pour les SARL et les SAS et sont abordées dans ce chapitre.

Les quelques différences qui existent avec les SARL et les SAS seront évoquées.

1. L'EURL

a. Les avantages de l'EURL

Contrairement aux entreprises individuelles (hors EURL), l'EURL est une forme de société qui permet de limiter la responsabilité de l'associé unique au montant de ses apports. Le patrimoine de l'entreprise est distinct du patrimoine personnel sous réserve que l'associé unique respecte bien ce principe, faute de quoi il risque de perdre le bénéfice de cette protection.

L'EURL permet également d'opter pour une imposition à l'impôt sur les sociétés. Cette faculté peut s'avérer utile dans un souci d'optimisation fiscale, notamment pour les contribuables imposés personnellement dans les tranches les plus élevées de l'impôt sur le revenu.

De plus, l'option pour l'impôt sur les sociétés permet au gérant associé unique d'optimiser partiellement son régime social. Les cotisations sociales dont il est redevable en qualité de travailleur non salarié sont calculées sur les rémunérations qu'il s'est effectivement versées et sur la quote-part de dividendes qui excède 10% du total suivant : capital social + primes d'émission + sommes versées en compte courant d'associé.

Un arbitrage pourra être effectué entre les dividendes et les rémunérations dans un souci d'optimisation fiscale et sociale.

Certaines règles de gestion de l'EURL sont allégées par rapport à celles prévues pour les SARL, c'est ce que nous verrons dans le point c.

Les fonds que l'associé unique met à la disposition de la société pour le biais de son compte courant peuvent être rémunérés par un intérêt fixe, chose que ne peuvent pas faire les entrepreneurs individuels.

Si le gérant associé unique d'une EURL souhaite confier la gestion de son entreprise à une tierce personne n'est pas obligé de mettre en place une location-gérance : il suffit d'effectuer un changement de gérant.

Une option supplémentaire s'offre à l'associé unique lorsqu'il souhaite céder son entreprise : il peut bien céder son fonds de commerce ou céder ses parts sociales. Il a même la possibilité, contrairement à une entreprise individuelle, de ne céder qu'une partie de son entreprise. Il gardera ainsi la quotité de titres souhaitée et l'EURL deviendra une SARL.

b. Les inconvénients de l'EURL

Le concept de responsabilité limitée au montant des apports est illusoire dans la plupart des cas car la majorité des accès au crédit nécessite des cautionnements en contrepartie.

Le fonctionnement de l'EURL est plus lourd que celui exigé pour les entreprises individuelles. Un formalisme juridique (même si des allègements sont prévus) doit être respecté pour toutes les décisions du ressort de l'associé et il est par obligation d'avoir des statuts.

Par rapport à la SASU, la quote-part des dividendes perçus par le gérant associé unique d'une EURL soumise à l'IS qui excède 10% du total suivant : capital social + prime d'émission + sommes versées en compte courant d'associé, est soumise aux cotisations sociales.

Ensuite, contrairement aux entreprises individuelles, l'EURL ne peut pas bénéficier des régimes prévus pour les micro-entreprises : simplification des obligations comptables, régime du micro-social et option pour le versement fiscal libératoire.

Le gérant associé unique ne peut pas se placer sous le régime salarié, contrairement aux dirigeants d'autres formes de sociétés ou aux gérants minoritaires et égalitaires de SARL.

Enfin, l'associé unique d'une EURL a l'interdiction d'avoir un compte courant d'associé débiteur, sauf lorsque l'associé est une personne morale. En entreprise individuelle, le compte de l'exploitant peut être négatif.

c. Ce qui change par rapport à la SARL

Les EURL dont l'associé unique est également gérant ont une procédure simplifiée d'approbation des comptes annuels :

- le gérant est dispensé d'établir un rapport de gestion ;
- la décision d'approbation des comptes n'est pas obligatoire.

Le dépôt des comptes annuels d'une EURL consiste à déposer auprès du centre de formalités des entreprises les comptes annuels et l'inventaire dûment signés par le gérant associé unique ainsi que la décision d'affectation du résultat.

Lorsque l'EURL dépasse à la clôture de l'exercice deux des trois seuils suivants, elle doit toutefois établir un rapport de gestion (même si elle ne doit le communiquer lors du dépôt des comptes) :

- chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur à 2 000 000 d'euros ;
- total bilan supérieur à 1 000 000 d'euros ;
- nombre de salariés moyen supérieur ou égal à 20.

Pour toutes les décisions qui sont du ressort de l'associé unique, on ne parle pas de décisions de l'assemblée générale des associés mais de décision de l'associé unique.

Enfin, les conventions réglementées conclues directement ou par personnes interposées entre l'EURL et son gérant ne doivent pas faire l'objet d'un rapport spécial, contrairement à ce qui est applicable en SARL. Ces opérations doivent simplement figurer sur le registre des décisions.

Pour le reste, les règles de fonctionnement de l'EURL sont les mêmes que celles prévues pour les SARL étant donné qu'il s'agit de la même forme juridique.

2. La SASU

L'entrepreneur qui souhaite créer seul une société a également la possibilité de créer une SASU.

a. Les avantages de la SASU

Tout d'abord, le président de SASU bénéficie de la même protection sociale que celle prévue pour les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale (excepté l'assurance chômage). Il bénéficie également, à revenu équivalent, d'une meilleure assurance vieillesse que les travailleurs non salariés. Toutefois, comme nous le verrons ci-après, cela peut aussi constituer un inconvénient pour l'entrepreneur.

Ensuite, une grande partie des avantages qui ont été exposés pour l'EURL sont également valable pour la SASU par rapport à l'entreprise individuelle :

- la possibilité de rémunérer son compte courant d'associé ;
- la responsabilité limitée au montant de ses apports ;
- la possibilité de confier la gestion de la société à une tierce personne tout en gardant le contrôle de la société ;
- le choix entre plusieurs options pour vendre l'entreprise ou de procéder à une cession partielle du capital.

Les dividendes perçus par le biais d'une SASU échappent complètement aux cotisations sociales, ce qui n'est pas le cas pour certains travailleurs indépendants (comme les gérants majoritaires de SARL à l'IS).

Enfin, le fonctionnement d'une SASU est plus souple que celui prévu d'une SAS.

b. Les inconvénients de la SASU

Le fait de bénéficier du même statut social que les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale peut être un inconvénient pour l'entrepreneur car en contrepartie, le poids des charges sociales est, à revenu équivalent, plus élevé que celui des travailleurs non salariés.

Le président de SAS est un dirigeant assimilé salarié et ce critère est, en fonction du profil de chaque entrepreneur et de son projet, un avantage ou un inconvénient. C'est l'une des deux grandes différences avec l'EURL.

La deuxième est d'ordre fiscal : les bénéfices d'une EURL peuvent être imposés personnellement au nom des associés pendant toute la durée de vie de la société, alors qu'une SASU ne peut opter pour le régime des sociétés de personnes que pour une durée de 5 ans maximum.

Après, une bonne partie des inconvénients de l'EURL sont également valables pour la SASU :

- Un fonctionnement plus lourd que les entreprises individuelles ;
- La nécessité de rédiger des statuts et de respecter un formalisme ;
- L'impossibilité de bénéficier du régime de la micro-entreprise ;
- L'interdiction d'avoir un compte courant d'associé débiteur.

c. Ce qui change par rapport à la SAS

Là encore, les changements par rapport à la SAS sont quasiment les mêmes que ceux qui existent entre une EURL et une SARL.

Lorsque le président et également l'associé unique de la SASU, les simplifications en matière d'approbations des comptes sont exactement les mêmes que pour les EURL et on parle également de décisions de l'associé unique dans les SASU.

Enfin, les conventions réglementées conclues directement ou par personnes interposées entre la SASU et son président ne doivent pas faire l'objet d'un rapport spécial, contrairement à ce qui est applicable en SAS.

F. La SARL

La SARL (Société A Responsabilité Limitée) est la forme de société la plus utilisée en France devant la SAS, la SA, la SNC et la société civile.

1. Les modalités de constitution d'une SARL

Les statuts sont obligatoirement écrits et doivent être signés par tous les associés fondateurs. Ils peuvent être rédigés sous seing privé ou par acte notarié qui est obligatoire dans certains cas, notamment si un bien immobilier est apporté à la société.

Conseil : *Un projet de statut est recommandé car il permet de connaître les clauses essentielles des statuts avant de remettre les fonds. Dans certains cas, un contrat valant promesse de société avant de recueillir les fonds est utile.*

a. L'objet social

Concernant l'objet social, la plupart des activités peuvent être exercées en SARL mais il existe quelques exceptions (assurance, débit de tabac, épargne). Un paragraphe spécial est consacré à l'objet social (voir page 177).

Conseil : *Pour les activités spécifiques, il faut demander des renseignements auprès du CFE ou à votre conseil pour savoir si vous pouvez exercer l'activité envisagée avec toutes les formes juridiques existantes ou s'il existe des restrictions.*

b. Le capital social

Le montant du capital social est librement fixé par les statuts et aucun montant minimal n'est exigé par la loi. Il est également possible de fixer un capital variable.

c. Les apports

Tous les types d'apports peuvent être réalisés pour créer une SARL :

- apports en numéraire,
- apports en nature,
- apports en industrie.

Les apports en numéraire doivent être libérés d'au moins un cinquième de leur montant à la création et le surplus dans les 5 ans. Néanmoins, lorsque le capital social n'est pas entièrement libéré, la société ne peut pas bénéficier du taux réduit d'impôt sur les sociétés (15%) pour les 38 120 premiers euros de bénéfices.

En cas d'apport en nature, un commissaire aux apports doit être désigné. Les associés peuvent néanmoins décider à l'unanimité de ne pas recourir à un commissaire aux apports lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- les apports en nature ne représentent pas plus de la moitié du capital social ;
- et lorsque chaque apport en nature a une valeur inférieure à 30 000 euros.

Si des apports en industrie sont réalisés, ils ne concourent pas à la formation du capital social.

d. Le nombre d'associés

Il n'existe aucune disposition spécifique concernant le nombre minimal d'associé : une SARL peut donc être constituée par un seul associé, il s'agit alors d'une EURL.

Par contre, un nombre d'associé maximum est fixé par la loi : une SARL ne peut pas avoir plus de cent associés. Lorsque le plafond de cent associés est dépassé, la société a un an pour régulariser sa situation, faute de quoi elle peut être dissoute.

e. La durée de la société

La durée de la société est librement fixée par les statuts et ne peut pas dépasser 99 ans maximum.

f. Eléments devant figurer dans les statuts de la SARL

Les éléments suivant doivent obligatoirement figurer dans les statuts d'une SARL :

- la forme de la société,
- la dénomination sociale,
- le siège social,
- l'objet social de la société,
- la durée de la société,
- le montant du capital social,
- l'identité des associés fondateurs,
- pour les apports en numéraire : le dépôt des fonds,
- les modalités de libération des apports en numéraire,
- l'évaluation des éventuels apports en nature,
- en cas d'apport en industrie, les modalités de souscription des parts sociales par apport en industrie,
- la répartition des parts sociales entre les associés.

Ensuite, d'autres éléments peuvent être fixés dans les statuts de la SARL. On peut notamment évoquer :

- la date de clôture de l'exercice comptable,
- les règles de répartition du résultat et de constitution des réserves,
- les conditions de nomination, révocation et démission du gérant,
- les pouvoirs du gérant,
- les décisions devant être prises en assemblée générale,
- les conditions de fonctionnement des assemblées générales,
- les conditions afférentes aux modifications de la composition du capital social,
- et, le cas échéant, l'identité du ou des premiers commissaires aux comptes.

2. Le fonctionnement de la SARL

a. La direction de la SARL

Une SARL doit être dirigée par un ou plusieurs gérants, associés ou non, qui sont obligatoirement des personnes physiques.

Le ou les gérants peuvent être nommés :

- soit directement dans les statuts de la SARL ;
- soit par décision des associés en assemblée ;
- soit par consultation écrite des associés.

Le ou les gérants de SARL peuvent être nommés pour une durée déterminée ou pour la durée de la société. Leur rémunération est généralement déterminée en même temps que leur nomination. Aucune limite d'âge n'est prévue par la loi pour l'exercice des fonctions de gérant de SARL mais les statuts peuvent en prévoir une.

Ensuite, le gérant est investi envers les tiers des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Les statuts peuvent limiter les pouvoirs du gérant mais ces clauses sont inopposables aux tiers.

Les pouvoirs attribués au gérant sont limités par l'objet social et par les pouvoirs que la loi réserve aux autres organes de la société. Le gérant ne pourra donc pas approuver les comptes de la société et nommer lui-même un commissaire aux comptes. Toutes les décisions prises par le gérant en violation de ces limites peuvent être frappées de nullité et engager sa responsabilité.

Les associés disposent du pouvoir de révoquer le gérant de la SARL par une décision ordinaire en assemblée. Le gérant peut prétendre à des dommages et intérêts lorsqu'il est révoqué sans juste motif.

b. Les obligations administratives et comptables

Une SARL a des obligations comptables à respecter et ne peut pas bénéficier de la comptabilité ultra-simplifiée (comme pour le régime micro ou l'auto-entrepreneur). Un livre-journal, un grand-livre ainsi qu'un livre d'inventaire doivent être tenus et des comptes annuels établis au titre de chaque exercice comptable.

Un compte bancaire ouvert au nom de l'entreprise est obligatoire et des règles strictes doivent être respectées en matière de facturation (voir page 183).

Ces obligations s'appliquent à tous les commerçants et sont développées dans le chapitre 11, nous n'y reviendrons donc pas pour les autres formes de sociétés.

c. La nomination d'un commissaire aux comptes

Un commissaire aux comptes doit être nommé lorsque deux des trois seuils suivants sont dépassés :

- total du chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur à 3 100 000 euros,
- total du bilan supérieur à 1 550 000 euros,
- nombre moyen de salariés supérieur à 50.

Les associés de la SARL sont toutefois libres de nommer un commissaire aux comptes même si ces seuils ne sont pas dépassés.

3. Les principales règles applicables aux associés de SARL

a. Les obligations des associés de SARL

Les associés de SARL sont tenus de procéder à la libération des apports qu'ils effectuent à la société. Cette libération est :

- totale pour les apports en nature,
- et totale ou partielle pour les apports en numéraire.

Pour les parts sociales dont les apports en numéraire n'ont pas été totalement libérés à la constitution de la société, les associés ont l'obligation de procéder aux libérations partielles postérieures qui doivent intervenir dans les 5 ans qui suivent la création de la SARL.

Si l'associé fait défaut lors de la libération des apports, les sommes dues peuvent donner lieu à un intérêt de retard et la société peut poursuivre l'associé défaillant en justice.

Normalement, les associés de SARL sont responsables envers la société à concurrence du montant de leurs apports. Cela signifie qu'ils risquent de perdre le montant des apports en numéraire qu'ils ont effectués ou des biens en nature qu'ils ont apportés.

Néanmoins, les associés pourront voir leur responsabilité augmenter lors de la survenance de certains événements.

C'est le cas :

- lorsque l'associé se porte caution pour une opération réalisée par la société. Il s'agit le plus souvent d'un cautionnement relatif à l'obtention d'un financement bancaire.
- lorsqu'un apport en nature est réalisé et que les associés ont retenu une valeur supérieure à la valeur réelle des biens apportés. La responsabilité des associés peut être engagée pendant un délai de 5 ans.
- lorsqu'un associé se comporte en dirigeant de fait.

b. Les droits des associés de SARL

Les associés de SARL, en contrepartie de leurs obligations et des apports qu'ils effectuent à la société, disposent d'un certain nombre de droits.

Il y a tout d'abord les droits financiers qui comprennent notamment le droit reconnu de percevoir des dividendes. Ensuite, l'associé possède également d'autres droits sur la société : le droit d'information, le droit de participer aux assemblées et de voter ainsi que diverses autres actions.

1) Le droit aux bénéfices sociaux de l'entreprise

Le droit le plus connu en matière de droits financiers de l'associé de SARL est le droit aux bénéfices sociaux.

Le montant perçu par l'associé est fixé en fonction de ce qui est prévu par les statuts de la SARL. Sauf disposition statutaire contraire, l'associé de SARL a droit aux bénéfices sociaux proportionnellement au montant de ses apports. Le droit aux bénéfices sociaux de l'associé naît lorsque l'assemblée générale annuelle a décidé de l'affectation du résultat de l'exercice clos, et notamment de distribuer des dividendes.

Bien entendu, il faut qu'il y ait des bénéfices distribuables pour décider le versement de dividendes aux associés et il faut doter préalablement la réserve légale si cette dernière n'atteint pas encore 10% du capital social.

Le droit au remboursement des apports et au boni de liquidation ou de fusion ne sont pas étudiés dans cet ouvrage avant tout consacré à la création d'entreprise.

2) Les droits d'intervention dans la vie sociale

L'associé de SARL a le droit de participer à toutes les assemblées générales de la société et de voter. Ses voix sont proportionnelles au montant de ses apports sauf dispositions statutaires contraires.

L'associé de SARL, à condition qu'il ne soit pas gérant, a le droit de poser deux fois par exercice des questions par écrit à la direction sur tout fait de nature à compromettre la continuité de l'exploitation.

Lorsqu'un ou plusieurs associés de SARL possèdent au moins 10% du capital de la société, ils peuvent demander la désignation d'un expert chargé d'effectuer un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion.

3) Les droits d'information

Ensuite, l'associé de SARL dispose de plusieurs droits d'informations sur la société.

Il y a tout d'abord un droit d'information permanent : à tout moment, il peut demander les comptes annuels, le rapport de gestion et les autres rapports destinés aux assemblées (celui du commissaire aux comptes par exemple), l'inventaire et les procès-verbaux d'assemblées, relatifs aux trois derniers exercices.

Une copie peut être demandée pour chacun de ces documents, sauf pour l'inventaire qui peut être consulté uniquement sur place.

Ensuite, l'associé de SARL dispose d'un droit d'information spécial préalable à l'assemblée générale annuelle : 15 jours au moins avant sa tenue, l'associé de SARL doit recevoir : les comptes annuels, le rapport de gestion, le texte des résolutions proposées et, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes.

Enfin, préalablement à la tenue d'assemblées d'associés autres que l'assemblée annuelle, des documents d'information doivent être communiqués à chacun des associés de la SARL.

4) Les autres droits

L'associé de SARL possède également d'autres droits dont l'action en responsabilité contre le gérant de la société ou encore le droit de demander sa révocation.

4. Les assemblées d'associés dans les SARL

La consultation des associés et la délibération en assemblée est obligatoire dans le cadre de l'approbation des comptes annuels, pour prendre les décisions réservées à l'assemblée, ou lorsqu'un ou plusieurs associés, à condition de remplir certaines conditions, demandent la réunion d'une assemblée générale.

L'assemblée de SARL est normalement convoquée par le gérant 15 jours au moins avant la date de réunion prévue. En fonction de l'ordre du jour de l'assemblée, des documents obligatoires doivent être transmis aux associés.

Dans les SARL, chaque part sociale ouvre droit à une voix (donc à un vote).

a. L'assemblée générale ordinaire

En SARL, aucun quorum n'est prévu pour les délibérations en assemblée ordinaire. Les règles de majorité sont les suivantes :

- sur première consultation, les décisions sont adoptées à la majorité absolue des parts sociales, ce qui signifie qu'il est nécessaire d'obtenir plus de la moitié des droits de votes des associés pour que la décision soit approuvée. Le calcul de la majorité est effectué sur l'ensemble des associés de la société, qu'ils soient présents ou non à l'assemblée ou non ;
- sur deuxième consultation, les décisions sont adoptées à la majorité relative, ce qui signifie qu'il est nécessaire d'obtenir au moins la moitié des votes qui ont été émis pour que la décision soit approuvée. Seuls les votes des associés présents ou représentés sont pris en compte.

b. L'assemblée générale extraordinaire

Les associés doivent délibérer en assemblée générale extraordinaire pour prendre toutes les décisions susceptibles de modifier les statuts de la SARL (sauf pour quelques exceptions prévues par la loi et éventuellement les statuts).

Un quorum est cette fois-ci prévu et la règle est la suivante :

	SARL constituée avant le 4 août 2005		SARL constituée à compter du 4 août 2005	
	quorum	majorité	quorum	majorité
1ère convocation	Aucun	3/4 des parts sociales	1/4 des parts sociales	2/3 des parts des associés présents ou représentés
2ème convocation			Un 5 ^{ème} des parts sociales	2/3 des parts des associés présents ou représentés

Les SARL constituées à compter du 4 août 2005 peuvent prévoir statutairement des règles de quorum et de majorité plus élevées que ce qui est prévu par la loi sans toutefois aller jusqu'à l'unanimité des associés.

5. Les avantages de la SARL

Les règles de fonctionnement de la SARL sont strictement encadrées par la loi et les statuts ne peuvent pas souvent y déroger, contrairement aux règles applicables pour les SAS dont le fonctionnement est quasiment laissé à l'imagination des associés. La SARL permet donc à l'associé d'être protégé puisque la loi encadre son fonctionnement.

Ensuite, le régime des travailleurs non salariés présentent des avantages sur celui du régime général prévu pour les salariés. Tout d'abord, pour les deux premières années d'activité, la société bénéficie d'un allègement de charges sociales car ces dernières sont calculées sur des bases forfaitaires assez faibles en début d'activité.

Ce n'est qu'à compter de la troisième année d'activité que les charges sociales pour les travailleurs non salariés sont calculées sur les revenus réellement pris avec néanmoins un décalage de deux ans (la base de calcul étant constituée par le revenu social du gérant perçu deux ans auparavant).

De plus, force est de constater que le rapport entre les charges sociales et la rémunération versée est beaucoup moins important que le même rapport effectué cette fois-ci pour un salarié. L'ensemble de ces points sont abordés dans le chapitre 7.

Lorsque la SARL est uniquement constituée par des membres d'une même famille, il est possible d'opter pour le régime des sociétés de personnes (imposition du bénéfice directement au nom des associés) sans limitation de durée, contrairement à la SAS ou la SA pour lesquelles l'option est limitée à cinq exercices.

La possibilité, pour le conjoint, de pouvoir bénéficier du statut de conjoint collaborateur constitue un autre atout des SARL. Le statut de conjoint collaborateur permettra à ce dernier de s'impliquer complètement dans la gestion de la société.

De plus, la SARL ne supportera qu'un très faible coût pour le conjoint collaborateur alors qu'il bénéficiera d'une protection sociale complète, seules les cotisations pour la retraite de base, la retraite complémentaire et l'invalidité-décès lui seront demandées. Ce point est également développé dans le chapitre 7.

6. Les inconvénients de la SARL

Contrairement à la SAS ou la SA, le nombre d'associé de SARL est limité à 100 et le dirigeant de l'entreprise doit obligatoirement être une personne physique.

Ensuite, le manque de liberté dont bénéficient les associés pour aménager le fonctionnement de la SAS peut constituer un frein dans le cadre de certains projets.

Il faut également souligner que depuis le 1^{er} janvier 2013, la quote-part des dividendes perçus par les gérants majoritaires de SARL soumises à l'IS qui excède 10% du total suivant : capital

social + prime d'émission + sommes versées en compte courant d'associé, est soumise aux cotisations sociales.

Contrairement aux SA, les SARL ne peuvent pas être cotées en bourse et des sanctions pénales sont prévues en cas de non-respect de cette disposition.

Pour pouvoir bénéficier du régime des travailleurs non salariés, le gérant doit obligatoirement être majoritaire, étant entendu que les parts appartenant en toute propriété ou en usufruit au conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité compris et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérées comme possédées par ce dernier.

De plus, le statut de travailleur non salariés n'est pas forcément un avantage pour le gérant d'entreprise car il ne bénéficie pas de la même protection sociale que celle du dirigeant assimilé salarié.

Enfin, contrairement aux entreprises individuelles, la SARL ne peut pas bénéficier du régime des micro-entreprises ou du régime auto-entrepreneur : simplification des obligations comptables, régime du micro-social et l'option pour le versement fiscal libératoire. Exercer son activité en société implique également de respecter un formalisme administratif et juridique plus lourd que lorsque l'on exerce en entreprise individuelle.

G. La SAS

La SAS est une forme de société assez récente. L'une de ses principales caractéristiques est que son mode de fonctionnement est très souple et que les associés sont libres d'en organiser une grande partie du fonctionnement comme il le souhaite.

Depuis la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, la SAS s'est rapprochée de la SARL : le capital est librement fixé par les associés sans aucun minimum obligatoire, des seuils sont prévus pour la nomination d'un commissaire aux comptes et elle peut être constituée avec un associé unique, il s'agira alors d'une SASU (voir page 85).

1. les modalités de constitution d'une SAS

Les statuts sont obligatoirement établis par écrit et doivent être signés par tous les associés fondateurs (qui peuvent se faire représenter chacun par un mandataire). L'acte notarié s'impose lorsqu'un bien immobilier est apporté à la société.

La liberté conférée aux fondateurs dans la rédaction des statuts d'une SAS nécessite d'y apporter beaucoup d'attention et il est recommandé de s'entourer de professionnels compétents.

Conseil : Comme pour la création d'une SARL, un projet de statut est recommandé car il permet de connaître les clauses essentielles des statuts avant de remettre les fonds.

a. L'objet social

Les dispositions applicables à la SARL sont également valables pour la SAS (voir page 87).

b. Le capital social

Le montant du capital est librement fixé dans les statuts et aucun montant minimal n'est exigé par la loi. Il est également possible de fixer un capital variable.

c. Les apports

Tous les types d'apports peuvent être réalisés dans le cadre de la création d'une SAS :

- apports en numéraire,
- apports en nature
- et apports en industrie.

Les apports en numéraire doivent être libérés d'au moins la moitié de leur montant à la création et le surplus dans les 5 ans. Néanmoins, lorsque le capital social n'est pas entièrement libéré, la société ne peut pas bénéficier du taux réduit d'impôt sur les sociétés à 15% sur les 38 120 premiers euros de bénéfices.

La désignation d'un commissaire aux apports est obligatoire en cas d'apport en nature et ces derniers doivent être libérés intégralement à la constitution de la SAS.

Si des apports en industrie sont réalisés, ils ne concourent pas à la formation du capital social.

d. Les associés

Une ou plusieurs personnes physiques ou morales peuvent fonder une SAS. La loi n'a prévu aucun plafond concernant le nombre maximal d'associés. Ces derniers n'acquièrent pas la qualité de commerçant et ils ne supportent les éventuelles pertes qu'à concurrence de leurs apports. Un mineur, même non émancipé, peut être associé d'une SAS.

L'une des caractéristiques propre à la SAS est que celle-ci permet aux associés d'insérer dans les statuts de nombreuses clauses pour contrôler l'actionnariat. Il est ainsi possible d'introduire des clauses d'inaliénabilité, des clauses d'exclusion et des clauses d'agrément.

e. La durée de la société

La durée de la société est librement fixée par les statuts et ne peut pas dépasser 99 ans maximum.

f. Eléments devant figurer dans les statuts de la SAS

Les éléments suivant doivent obligatoirement figurer dans les statuts :

- la forme de la société,
- la dénomination sociale,
- le siège social,
- l'objet social de la société,

- la durée de la société,
- le montant du capital social,
- le nombre d'actions émises et la forme de celles-ci,
- s'il existe plusieurs catégories d'actions : le nombre d'actions par catégories et les droits qui y sont rattachés,
- en cas d'apports en nature : identité de l'apporteur, évaluation des apports et nombre de titres reçus en échange,
- en cas d'apports en industrie, les conditions de souscription d'actions par apport en industrie doivent être précisées,
- en cas d'avantages particuliers, l'identité des bénéficiaires,
- l'identité des dirigeants de la SAS et donc obligatoirement du président,
- les conditions relatives à la direction de la société,
- les décisions devant être prises en assemblée générale,
- le cas échéant, l'identité du ou des premiers commissaires aux comptes.
- les règles de répartition du résultat et de constitution des réserves ainsi que la répartition du boni de liquidation.

Ensuite, d'autres éléments peuvent être fixés dans les statuts de la SAS. On peut notamment évoquer :

- la date de clôture de l'exercice comptable,
- les modalités de désignation du président,
- les conditions de fonctionnement des assemblées générales,
- les clauses d'exclusion, d'agrément...

2. Le fonctionnement de la SAS

a. La direction de la SAS

Comme nous l'avons vu ci-dessus, les statuts fixent librement les modalités de direction de la société. Il existe néanmoins une obligation prévue par la loi : la SAS doit obligatoirement désigner un président qui sera le représentant légal de la société. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société à l'égard des tiers.

Pour le reste, les fondateurs sont libres d'en organiser la direction comme ils le souhaitent. Les conditions de nomination, de rémunération, de durée et de révocation seront prévues dans les statuts. Les associés peuvent prévoir qu'une ou plusieurs personnes portant le titre de directeur général exercent les pouvoirs de représentation confiés au président.

Le président peut être une personne physique ou une personne morale. Il peut cumuler, selon le principe de la liberté statutaire, les fonctions d'administration et de direction de la SAS et être ainsi le seul organe de direction de la société.

Il est donc possible, pour les fondateurs, de créer des organes collégiaux comme dans les SA, avec un conseil d'administration par exemple.

Au sujet du cumul des fonctions de dirigeant avec un contrat de travail, c'est encore une fois les statuts qui en régleront les modalités.

b. Nomination d'un commissaire aux comptes

Un commissaire aux comptes doit être nommé lorsque deux des trois seuils suivants sont dépassés :

- total du chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur à 2 millions d'euros,
- total du bilan supérieur à 1 million d'euros,
- nombre moyen de salariés supérieur à 20.

De plus, un commissaire aux comptes est obligatoire :

- lorsque la SAS exerce un contrôle exclusif ou conjoint sur une ou plusieurs autres sociétés,
- ou lorsqu'elle est contrôlée exclusivement ou conjointement par une ou plusieurs autres sociétés.

Enfin, un ou plusieurs associés représentant au moins 10% du capital peuvent demander en justice la désignation d'un commissaire aux comptes.

3. Les principales règles applicables aux associés

a. Les obligations des associés de SAS

Comme tout associé de société, les associés de SAS sont tenus de procéder à la libération des apports qu'ils effectuent à la société. Des libérations partielles peuvent être prévues pour les apports en numéraire.

Au niveau de la contribution aux pertes, les associés de SAS sont responsables dans la limite des apports qu'ils ont effectués à la société.

Lorsque la SAS est en difficulté et lorsqu'il s'avère que les associés se comportent comme des dirigeants de fait ou exercent des fonctions de direction (comme le poste de président de SAS), ils pourront être dans certains cas tenus au passif social.

Enfin, les associés de SAS sont tenus de respecter toutes les clauses prévues par les statuts de la société, qu'il convient de lire attentivement compte tenu de leur importance.

b. Les droits des associés de SAS

Comme pour l'associé de SARL, l'associé de SAS dispose de plusieurs droits : des droits pécuniaires, des droits d'intervention dans la vie sociale de l'entreprise, des droits d'information, et d'autres droits encore.

1) Le droit aux bénéfices sociaux

Les associés de SAS ont droit aux bénéfices. Les statuts peuvent toutefois prévoir des règles de répartition particulières, dans la limite des clauses léonines (c'est-à-dire des clauses qui

prévoient qu'un associé se voit attribué ou privé de l'intégralité des profits ou des pertes de la société).

2) Les droits d'intervention dans la vie sociale

Les associés de SAS ont ensuite le droit de participer à toutes les assemblées d'associés qui sont organisées et les statuts ne peuvent pas leur retirer ce droit.

Les associés disposent également d'un droit de vote, qui peut quant à lui être aménagé statutairement. La SAS peut émettre des actions de préférence sans droit de vote et la suppression de ce droit de vote peut être définitive ou temporaire, selon un délai déterminé.

Il sera également possible de plafonner les droits de vote des associés de SAS, grâce à une clause de plafonnement insérée dans les statuts, ainsi que de créer des catégories d'actions auxquelles sont attachées des droits de vote limités à certaines décisions.

Les statuts de la SAS peuvent aussi prévoir des actions de préférence à droit de vote multiple, qui sont réservés à certains associés seulement. Ainsi, des associés peuvent détenir des actions à droit de vote double, triple, voir encore plus.

3) Les droits d'information

Les associés de SAS disposent d'un droit d'information. La loi ne prévoit pas d'obligations spécifiques sur l'information des associés de SAS et les statuts peuvent librement instaurer un système d'information des associés de la société.

4) Les autres droits

Les associés de SAS disposent également d'un droit de céder leurs titres. Les statuts peuvent prévoir des clauses d'exclusion et des clauses interdisant la cession des titres souscrits pour une durée de 10 ans maximum.

c. Les pactes d'associés

Il est possible que des pactes d'associés soient conclus en plus des statuts de la SAS. Cet acte n'a d'effet qu'à l'égard de ses signataires et ne peut en aucun dérogé aux dispositions statutaires.

Le pacte peut par exemple contenir des clauses d'informations complémentaires, des promesses de porte fort ou encore des conditions préférentielles de cession de titres.

Le principal avantage du pacte d'associé réside dans sa confidentialité puisqu'il n'ait pas publié au registre du commerce et des sociétés. De plus, le pacte d'associé est conclut rapidement et, comme tout contrat, il peut se modifier par un simple avenant (qui nécessite toutefois l'accord de l'unanimité de ses signataires).

En contrepartie, les sanctions encourues par les associés qui ne respecteraient pas le pacte sont beaucoup moins contraignantes que celles prévues en cas de non-respect des statuts. Les parties lésées peuvent demander des dommages et intérêts, et des sanctions pécuniaires peuvent également être prévues dans le pacte.

4. Les assemblées d'associés dans les SAS

Là encore, la plupart des règles concernant les assemblées générales sont librement fixées dans les statuts.

Néanmoins, il est obligatoire de prendre collectivement les décisions relatives aux modifications du capital, aux fusions, aux scissions, aux dissolutions, aux transformations, aux nominations de commissaires aux comptes, aux approbations de comptes annuels et aux affectations de résultat.

Les conditions de convocation, de consultation et de délibération sont librement fixées par les statuts.

5. Les avantages de la SAS

La grande liberté dont jouissent les associés de SAS constitue un avantage pour ces derniers, qui pourront faire fonctionner la société comme ils l'entendent (sous réserve de respecter les quelques dispositions prévues par la loi). Par exemple, un président doit être obligatoirement désigné dans toute SAS.

La SAS, dont les bénéfices sont normalement imposés à l'impôt sur les sociétés, peut dans certains cas faire une option pour être soumise au régime des sociétés de personnes, c'est-à-dire pour une imposition directe des bénéfices entre les mains des associés.

Un commissaire aux comptes n'est pas obligatoirement nommé lorsque la société ne dépasse pas, à la clôture de l'exercice, deux des trois seuils suivants :

- nombre de salariés supérieur à 20 ;
- total bilan supérieur à 1 000 000 euros ;
- total chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 2 000 000 euros.

Ensuite, les dirigeants de SAS sont assimilés salariés et bénéficient ainsi de la même protection sociale que les salariés (à l'exception de l'assurance chômage). De plus, aucune cotisation sociale n'est due si aucune rémunération n'est prise, contrairement aux travailleurs non salariés qui doivent acquitter des cotisations minimales même en l'absence de rémunération.

Enfin, la fiscalité des droits d'enregistrement pour les cessions d'actions, donc des titres de SAS, est plafonnée par la loi à 5 000 euros maximum, contrairement au régime applicable pour les cessions de parts sociales et de fonds de commerce.

6. Les inconvénients de la SAS

La liberté offerte aux associés de SAS dans la rédaction des statuts comporte également des inconvénients : elle est plus compliquée et nécessite de solides compétences. Les associés courent un risque plus important car ils bénéficieront d'un faible encadrement par la loi,

contrairement à ce qui est prévu pour les SARL, dont le fonctionnement est fortement réglementé.

Les dirigeants de SAS ne peuvent pas bénéficier de l'avantage financier procuré par le régime des travailleurs non salariés, avec de faibles cotisations pour les premières années d'activité et des charges sociales globalement plus faibles que celles prévues pour les dirigeants assimilés salariés.

Contrairement aux SA, les SAS ne peuvent pas être cotées en bourse et des sanctions pénales sont prévues en cas de non-respect de cette disposition.

Ensuite, les seuils prévus pour la nomination obligatoire d'un commissaire aux comptes dans une SAS sont nettement inférieurs à ceux prévus dans les SARL qui sont égaux à :

- nombre de salariés supérieur à 50 ;
- total bilan supérieur à 1 550 000 euros ;
- total chiffre d'affaires supérieur à 3 100 000 euros.

Lors de la constitution d'une SAS avec des apports en nature, un commissaire aux apports doit être nommé pour les évaluer, tandis que dans les SARL, il est possible d'écarter cette obligation si :

- aucun des apports n'a une valeur supérieure à 30 000 euros ;
- la valeur des apports en nature n'excède pas la moitié du capital social.

Enfin, comme la SARL, la SAS ne peut pas bénéficier du régime des micro-entreprises ou du régime auto-entrepreneur et le formalisme administratif et juridique à respecter est plus lourd que celui des entreprises individuelles.

H. La SA

1. Les modalités de constitution d'une SA

Les statuts sont obligatoirement écrits et doivent être signés par tous les actionnaires fondateurs. Ils peuvent être rédigés sous seing privé ou par acte notarié qui est obligatoire dans certains cas, notamment si un bien immobilier est apporté à la société.

Conseil : Comme pour la création d'une SARL ou d'une SAS, un projet de statut est recommandé car il permet de connaître les clauses essentielles des statuts avant de remettre les fonds. Lorsque la SA fait offre au public de titres, le projet de statut est même obligatoire.

a. L'objet social

La plupart des activités peuvent être exercées en SA à l'exception de celles qui sont réservés à d'autres formes juridiques, comme la perception et la répartition des droits d'auteur ou

l'exploitation d'un laboratoire de biologie médicale. Un paragraphe spécial est consacré à l'objet social (voir page 177).

Certaines activités ne peuvent d'ailleurs qu'être exploitées en SA, comme les assurances autres que les mutuelles par exemple.

b. Le capital social

Le montant du capital social ne peut pas être inférieur à 37 000 euros. Il est impossible de fixer un capital variable.

c. Les apports

Seulement deux types d'apports peuvent être réalisés pour créer une SA :

- apports en numéraire,
- apports en nature,

Les apports en industrie sont interdits.

Les apports en numéraire doivent être libérés d'au moins la moitié de leur montant à la création et le surplus dans les 5 ans. La société ne peut pas bénéficier du taux réduit d'impôt sur les sociétés (15%) si le capital n'est pas libéré entièrement.

Comme dans les SAS, la désignation d'un commissaire aux apports est obligatoire en cas d'apport en nature et ces derniers doivent être libérés intégralement à la constitution de la SA.

d. Le nombre d'actionnaires

Pour pouvoir créer une SA, il faut obligatoirement réunir au moins 7 actionnaires. Aucun maximum n'est prévu par la loi.

e. La durée de la société

La durée de la société est librement fixée par les statuts et ne peut pas dépasser 99 ans maximum.

f. Eléments devant figurer dans les statuts de la SA

Les éléments suivant doivent obligatoirement figurer dans les statuts d'une SA :

- la forme de la société,
- la dénomination sociale,
- le siège social,
- l'objet social de la société,
- la durée de la société,
- le montant du capital social,
- l'identité des actionnaires fondateurs,
- la composition, le fonctionnement et les pouvoirs des organes sociaux,

- le nombre d'actions émises avec pour chaque catégorie l'indication de leur valeur nominale ou de la part de capital qu'elles représentent et, éventuellement, de la nature des droits particuliers qui leur sont rattachés,
- l'évaluation et la description des éventuels apports en nature,
- mention de la forme, nominative ou au porteur, des actions,
- la règle de partage des bénéfices,
- les éventuelles conditions particulières applicables sur les mouvements de titres.

2. Le fonctionnement de la SA à conseil d'administration

a. Le conseil d'administration

1) La composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de 3 à 18 membres (exceptionnellement, ce maximum peut être porté à 24 pendant 3 ans en cas de fusion). Il convient également de préciser que les administrateurs salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de ces plafonds.

Depuis la LME du 4 août 2008, il n'est plus obligatoire d'avoir la qualité d'actionnaire pour être nommé administrateur. Les statuts peuvent néanmoins imposer un nombre d'actions minimum pour pouvoir être nommé administrateur.

Enfin, le conseil d'administration doit nommer un président qui sera chargé d'organiser et de diriger les travaux de ce dernier.

2) Les conditions à respecter pour pouvoir être nommé administrateur

Toute personne (physique ou morale) peut être nommée administrateur, la personne morale devant alors désigner un représentant permanent pour occuper le poste.

Outre l'éventuelle clause statutaire fixant un nombre minimum d'actions à posséder pour pouvoir être administrateur, il existe d'autres conditions à respecter.

Un mineur ne peut pas être administrateur et une limite d'âge égale à 70 ans est prévue par la loi (sauf clause contraire des statuts).

Il existe également des cas d'incompatibilité :

- une personne interdite d'activité commerciale ne peut pas être nommée administrateur.
- de plus, il existe ensuite des incompatibilités « spéciales » : les commissaires aux comptes, les avocats, les notaires peuvent, s'ils remplissent des conditions strictes, occuper le poste d'administrateur (ces cas ne seront pas étudiés ici).

Enfin, une personne physique ne peut pas exercer, simultanément, plus de 5 mandats d'administrateur, de membre du conseil de surveillance, de directeur général, de membre du

directoire ou de directeur général unique dans des SA ayant leur siège social sur le territoire français.

Deux exceptions sont toutefois prévues par la loi :

- l'une concernant les mandats d'administrateur exercés dans les sociétés contrôlées (seul le mandat exercé dans la société mère est comptabilisé) ;
- et l'autre concernant les mandats exercés dans les sociétés sœurs non cotées (les mandats exercés dans des sociétés non cotées contrôlées par une même société, dans laquelle la personne en question n'est pas administrateur, sont décomptés par un seul mandat à condition que les mandats exercés à ce titre n'excède pas le nombre de 5).

Les premiers administrateurs de SA sont nommés dans les statuts pour une durée de 3 ans maximum. Ensuite, ceux-ci sont désignés par l'assemblée générale ordinaire et la durée de leur mandat ne peut pas excéder 6 ans. L'élection doit être prévue, sous peine de nullité, à l'ordre du jour. Sauf disposition contraire des statuts, les administrateurs sont rééligibles.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, des règles spéciales de cooptation s'appliquent.

3) Cumul des fonctions d'administrateur et de salarié

Dans une SA, un administrateur en fonction ne peut pas devenir également salarié.

Par contre, un salarié peut devenir administrateur sous certaines conditions :

- le contrat de travail doit être antérieur au mandat d'administrateur,
- il doit correspondre à un emploi effectif (fonctions distinctes de celles exercées au titre d'administrateur, existence d'un lien de subordination envers la société et perception d'une rémunération distincte de celle perçue en tant qu'administrateur),
- et le nombre d'administrateurs salariés ne doit pas être supérieur au tiers des administrateurs en fonction.

4) La cessation des fonctions d'administrateur

Tout d'abord, les administrateurs sont révocables à tout moment par l'assemblée générale ordinaire (révocation ad nutum). La révocation n'a pas à être inscrite à l'ordre du jour pour pouvoir être décidée. En principe, aucune indemnité ni dommages et intérêts ne sont dus à l'administrateur révoqué.

Ensuite, tout administrateur peut démissionner de son poste sans préavis et sans avoir à se justifier. Il peut néanmoins être condamné à verser des dommages et intérêts au cas où il démissionne dans l'intention de perturber la société.

Enfin, les fonctions d'administrateur cessent :

- lorsque le mandat n'est pas renouvelé,
- en cas de dépassement de la limite d'âge,
- en cas de décès,

- en cas de transformation ou de dissolution de la société,
- ou encore lorsqu'un cas d'incompatibilité ou d'interdiction survient.

5) La rémunération des administrateurs

Dans les SA à conseil d'administration, les administrateurs perçoivent un montant fixe annuel appelé jetons de présence. Ils sont fixés par l'assemblée générale puis répartis par le conseil d'administration entre ses membres.

Les jetons de présence perçus sont imposables fiscalement dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers et sont soumis uniquement au forfait social.

En plus des jetons de présence, les administrateurs peuvent percevoir des rémunérations exceptionnelles en contrepartie des éventuelles missions qu'ils effectuent. Celles-ci sont imposables dans la catégorie des bénéfices non commerciaux et ne sont soumises à aucune cotisation sociale.

Les administrateurs ne sont affiliés à aucun régime social et ne bénéficient donc d'aucune protection sociale.

6) La présidence du conseil d'administration

Nommé par le conseil d'administration parmi ses membres, le président du conseil d'administration est obligatoirement une personne physique âgée de 65 ans maximum (sauf clause contraire des statuts). La durée de sa nomination ne peut pas excéder celle de son mandat. Il est rééligible et peut être révoqué à tout moment.

Le conseil d'administration qui fixe sa rémunération (en plus des montants perçus en qualité d'administrateur) qui doit être indiqué dans le rapport de gestion. Il peut également bénéficier de stock-options et/ou d'attributions d'actions gratuites.

Cette rémunération, qui peut être fixe, proportionnelle ou les deux, est imposable fiscalement au nom de l'intéressé dans la catégorie des traitements et salaires. Le président est affilié au régime général de la sécurité sociale et ses rémunérations sont donc soumises à cotisations. Il bénéficie du statut fiscal et social que celui applicable aux salariés affiliés au régime général.

Concernant le cumul des mandats, la révocation et le cumul avec un contrat de travail, les règles applicables sont les mêmes que celles prévues pour les administrateurs.

Le président du conseil d'administration est chargé d'organiser et de diriger les travaux du conseil d'administration. Il veille au bon fonctionnement des organes sociaux et vérifie que les administrateurs sont en mesure d'accomplir leur mission.

Il dispose d'une voix prépondérante lorsqu'une délibération du conseil d'administration est en situation de partage des voix. Il est également chargé de convoquer, de présider et de diriger le conseil, et de veiller à ce que les administrateurs disposent des informations nécessaires.

Enfin, le président peut être également directeur général de la SA, il s'agit alors du président directeur général (PDG). Il détient alors également le pouvoir exécutif.

7) Les pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est un organe collégial chargé de l'orientation stratégique de la société et de sa mise en œuvre.

Les principaux pouvoirs qui lui sont attribués sont les suivants :

- établissement des comptes sociaux et du rapport de gestion,
- convocation des assemblées générales,
- nomination et révocation du président, du directeur général (ainsi que des éventuels directeurs généraux délégués),
- autorisation des conventions passées entre la SA et l'un de ses actionnaires ou dirigeants possédant plus de 10% du capital social.

8) Le fonctionnement du conseil d'administration

Dans une SA, le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige et se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'entreprise. Il ne peut néanmoins pas empiéter sur les pouvoirs des autres organes sociaux (notamment les pouvoirs conférés à l'assemblée générale des actionnaires).

Il est animé par un président (voir point 6) et obligatoirement réuni au moins une fois par an pour examiner les comptes annuels et convoquer l'assemblée générale annuelle.

Les modalités et la forme des convocations sont précisées dans les statuts et il n'est pas nécessaire de fixer un ordre du jour sur celles-ci.

Pour que les délibérations soient valables, un quorum doit être respecté et aucune clause des statuts ne peut y déroger. Ainsi, au moins la moitié des membres du conseil d'administration doivent être présents. Les décisions sont ensuite prises à la majorité des membres présents ou représentés, à moins que les statuts ne prévoient une majorité plus élevée.

Un registre de présence doit être obligatoirement tenu et signé par les administrateurs présents.

Il est possible d'utiliser des moyens de visioconférence ou de télécommunication pour délibérer, sauf pour l'examen des comptes annuels.

b. Le ou les directeurs généraux

Le directeur général est le représentant légal de la société et détient le pouvoir exécutif. Il est nommé par le conseil d'administration et doit être une personne physique obligatoirement.

La loi ne prévoit aucune limitation à propos de la durée de ses fonctions et les mêmes règles de limite d'âge que celle prévue pour le président du conseil d'administration s'appliquent.

Sauf clause contraire des statuts, il n'est pas obligatoirement administrateur (excepté si les postes de président et de directeur général sont fusionnés). Une clause des statuts peut prévoir que le directeur général doit posséder tel ou tel diplôme, ou, telle ou telle compétence.

Le directeur général dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Ces pouvoirs sont limités par l'objet social et par ceux attribués aux organes sociaux. Il peut demander au président de réunir le conseil sur un ordre du jour déterminé et a une obligation d'information envers les administrateurs.

Les règles sont les mêmes que le président au niveau social et fiscal, et peut le cumul de son mandat avec un contrat de travail.

Ensuite, un plafond spécial de mandat lui est applicable : une personne physique ne peut pas exercer plus d'un mandat de directeur général ou de membre du directoire dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire français. Toutefois, deux dérogations sont prévues :

- il est possible d'exercer un second mandat dans une société filiale ;
- et il est possible d'exercer un autre mandat dans une autre société à condition qu'elle ne soit pas cotée. Le plafond global de 5 mandats (vu précédemment) lui est également applicable.

Le directeur général peut être révoqué à tout moment par le conseil d'administration, ce qui peut donner lieu à des dommages et intérêts en l'absence de juste motif. Il peut démissionner mais engage sa responsabilité en cas de préjudice causé à la société.

Enfin, le directeur général peut proposer au conseil d'administration de nommer des directeurs généraux délégués pour l'assister (5 maximum).

Le conseil d'administration fixe, en accord avec le directeur général, les pouvoirs des directeurs généraux délégués et la durée de leur mandat. Les conditions relatives à la nomination, la rémunération et la cessation des fonctions obéissent aux mêmes règles que celles prévues pour le directeur général.

3. Le fonctionnement de la SA à directoire et conseil de surveillance

a. Le conseil de surveillance

1) La composition du conseil de surveillance

Comme le conseil d'administration, il est composé de 3 à 18 membres (24 pendant 3 ans en cas de fusion) et aucun membre du directoire ne peut être membre du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance doit avoir un président et un vice-président.

2) Les conditions pour pouvoir être nommé membre du conseil de surveillance

La plupart des règles applicables au conseil d'administration s'applique également au conseil de surveillance. Il n'est pas obligatoire d'être actionnaire pour être membre du conseil mais une clause statutaire peut fixer un nombre minimum d'actions à posséder pour en faire partie.

Les règles de nomination, d'incompatibilité et de plafonnement global des mandats sont les mêmes que celles fixées pour les administrateurs (voir page 102).

Les premiers membres du conseil de surveillance sont nommés dans les statuts pour une durée de 3 ans maximum. Ensuite, ils sont désignés par l'assemblée générale ordinaire et la durée de leur mandat ne peut pas excéder 6 ans. L'élection doit être prévue, sous peine de nullité, à l'ordre du jour et sauf disposition contraire des statuts, les membres sont rééligibles.

En cas de décès ou de démission d'un membre du conseil de surveillance, des règles spéciales de cooptation s'appliquent.

3) Cumul des fonctions de membre du conseil de surveillance et de salarié

Un salarié peut valablement devenir membre du conseil de surveillance et inversement. Le poste de salarié doit correspondre à un emploi effectif (fonctions distinctes de celles exercées au titre de membre du conseil, existence d'un lien de subordination envers la société et perception d'une rémunération distincte) et le nombre de membre du conseil de surveillance également salarié ne doit pas être supérieur au tiers des membres du conseil.

4) La cessation des fonctions de membre du conseil de surveillance

Les règles applicables sont exactement les mêmes que celles prévues pour les administrateurs (voir page 103).

5) La rémunération des membres du conseil de surveillance

La rémunération des membres du conseil de surveillance est similaire à celle des membres du directoire (voir page 109).

Les membres du conseil ne sont affiliés à aucun régime social et ne bénéficient donc d'aucune protection sociale.

6) La présidence du conseil de surveillance

Un président et un vice-président sont élus par le conseil de surveillance lui-même. Seules des personnes physiques peuvent exercer ces fonctions et la durée du mandat est calquée sur celle de membre du conseil de surveillance. Le président est tenu de convoquer le conseil de surveillance et de diriger les débats. Son pouvoir est donc plus limité que celui accordé au président du conseil d'administration.

7) Les pouvoirs du conseil de surveillance

Le conseil de surveillance est tenu de contrôler la gestion du directoire et opère les contrôles qu'il juge opportuns. Un rapport sur la bonne marche de la société doit lui être présenté trimestriellement par le directoire. Il vérifie et contrôle les comptes annuels ainsi que le rapport de gestion et présente à l'assemblée générale ses observations sur ces documents.

Ensuite, le conseil de surveillance est chargé de nommer les membres du directoire, de fixer leur rémunération, de nommer le président du directoire et les éventuels directeurs généraux et, le cas échéant, de les révoquer. Il peut convoquer l'assemblée générale des actionnaires et certains actes sont soumis à son autorisation (convention passée avec la société, cessions d'immeubles...).

8) Le fonctionnement du conseil de surveillance

Les règles relatives à la convocation et aux délibérations du conseil de surveillance sont fixées dans les statuts. C'est au président du conseil qu'incombe la tâche de le convoquer.

Pour que les délibérations soit valables, un quorum doit être respecté et aucune clause statutaire ne peut y déroger. Ainsi, au moins la moitié des membres du conseil de surveillance doivent être présents. Les décisions sont ensuite prises à la majorité des membres présents ou représentés, à moins que les statuts ne prévoient une majorité plus élevée.

Un registre de présence doit être obligatoirement tenu et signé par les administrateurs présents.

Comme pour le conseil d'administration, il est possible d'utiliser des moyens de visioconférence ou de télécommunication pour délibérer, sauf pour l'examen des comptes annuels.

b. Le directoire

Le directoire est composé de 2 à 5 membres (ce maximum est de 7 lorsque la SA est cotée) obligatoirement personnes physiques. Le nombre de membres est fixé dans les statuts ou, à défaut, par le conseil de surveillance.

Lorsqu'une SA a un capital social inférieur à 150 000 euros, le directoire peut ne comprendre qu'un seul membre qui est alors directeur général unique.

1) Les conditions pour pouvoir être nommé membre du directoire

Il faut obligatoirement être une personne physique pour pouvoir être nommé membre du directoire. La loi n'exige pas d'être actionnaire de la SA pour pouvoir être nommé à ce poste mais les statuts peuvent le prévoir.

Un membre du directoire ne peut pas être membre du conseil de surveillance. La limite d'âge prévue par la loi est de 65 ans, sauf clause contraire des statuts. Les membres du conseil de directoire sont nommés pour une durée prévue par les statuts comprise entre 2 et 6 ans. Si les statuts n'apportent aucune précision à ce sujet, la durée du mandat est de 4 ans.

Il existe également des cas d'incompatibilité : les fonctions de membre du directoire et de commissaire aux comptes sont incompatibles. Les mêmes cas d'incompatibilité que ceux prévus pour les administrateurs sont également applicables aux membres du directoire.

S'agissant des règles de cumul de mandat : toute personne ne peut appartenir à plus d'un directoire de SA ayant son siège social sur le territoire français. Il existe néanmoins deux dérogations :

- il est possible d'exercer un second mandat dans une société filiale,
- et il est possible d'exercer un autre mandat dans une autre société à conditions que celle-ci ne soit pas cotée.

De plus, le plafond global de cumul de mandats leur est applicable (voir page 102).

Les membres du directoire sont nommés par le conseil de surveillance, qui désigne également le président du directoire et les éventuels directeurs généraux.

Lorsqu'un siège du directoire se libère, le conseil de surveillance doit le pourvoir dans un délai de 2 mois. A défaut, tout intéressé peut demander au président du tribunal de commerce de procéder à la nomination d'un membre du directoire à titre provisoire.

2) Cumul des fonctions de membre du directoire et de salarié

Un membre du directoire peut être parallèlement salarié dans la société, que le contrat de travail soit antérieur à sa nomination au directoire ou conclu en cours de mandat.

Néanmoins, pour être valable, le contrat de travail doit correspondre à des fonctions techniques distinctes et réelles, comporter une rémunération distincte et un lien de subordination doit exister envers la société.

3) La cessation des fonctions de membre du directoire

Les membres du directoire (ou le directeur général unique) peuvent être révoqués par l'assemblée générale et par le conseil de surveillance si les statuts le prévoit. La révocation peut donner lieu à des dommages et intérêts au cas où celle-ci intervient sans juste motif.

Chaque membre du directoire peut démissionner de son poste, sans préavis et sans avoir à se justifier. Ils peuvent néanmoins être condamnés à verser des dommages et intérêts s'il y a intention de perturber le fonctionnement de la société.

Enfin, les fonctions de membre du directoire cessent dans les mêmes conditions que celles des membres du conseil de surveillance.

4) La rémunération des membres du directoire

La rémunération des membres du directoire est déterminée par le conseil de surveillance. Elle est fixée individuellement et peut être différente d'un membre à l'autre.

Les membres du directoire sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des rémunérations qu'ils perçoivent. Elles sont imposables fiscalement dans la catégorie des traitements et salaires.

5) Les pouvoirs du directoire

Comme pour le directeur général dans la SA avec conseil d'administration, le directoire est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société, dans la limite de l'objet social et des pouvoirs attribués aux autres organes de la société.

Par contre, c'est un organe collégial et le pouvoir de représentation envers les tiers appartient au président du directoire ou au directeur général unique le cas échéant.

6) Le fonctionnement du directoire

Les modalités relatives aux convocations du conseil sont prévues par les statuts. Un quorum est nécessaire pour pouvoir délibérer : la moitié des membres du directoire doivent être présents.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés mais les statuts peuvent prévoir une majorité plus forte. La tenue d'un registre de présence et de procès-verbaux de réunion n'est pas prévue par la loi.

Il est également possible d'utiliser des moyens de visioconférence ou de télécommunication pour délibérer, sauf pour l'examen des comptes annuels.

Le directoire est soumis à quelques obligations :

- il doit tout d'abord présenter trimestriellement au conseil de surveillance un rapport sur la marche de la société ;
- dans le délai de trois mois à compter de la clôture de chaque exercice, le directoire doit arrêter le rapport et les comptes annuels, et les communiquer au conseil de surveillance pour lui permettre d'exercer son contrôle ;
- il établit les documents de gestion prévisionnelle dans les sociétés concernées.

4. Les principales règles applicables aux associés de SA

a. Les obligations des actionnaires de SA

Les actionnaires sont tenus de procéder à la libération des apports qu'ils effectuent à la société. Des libérations partielles peuvent être prévues pour les apports en numéraire.

Ensuite, ils doivent respecter toutes les clauses prévues par les statuts de la société, qu'il convient de lire attentivement compte tenu de leur importance.

Au niveau de la contribution aux pertes, les actionnaires sont responsables dans la limite des apports qu'ils ont effectués à la société.

b. Les droits des actionnaires de SA

Comme les associés de SARL et de SAS, les actionnaires de SA disposent de plusieurs droits : des droits pécuniaires, des droits d'intervention dans la vie sociale de l'entreprise, des droits d'information, et d'autres droits encore.

1) Le droit aux bénéfices sociaux

Les actionnaires de SA ont droit aux bénéfices. Les statuts peuvent toutefois prévoir des règles de répartition particulières, dans la limite des clauses léonines (c'est-à-dire des clauses qui prévoient qu'un associé se voit attribué ou privé de l'intégralité des profits ou des pertes de la société).

2) Les droits d'intervention dans la vie sociale

Les actionnaires de SA ont le droit de participer et de voter à toutes les assemblées générales qui sont organisées et les statuts ne peuvent pas leur retirer ce droit.

Les statuts de SA peut aménager les droits de vote des actionnaires en prévoyant par exemple des actions à droit de vote double ou des plafonnements du nombre de voix dont dispose un actionnaire.

3) Les droits d'information

Ensuite, les actionnaires disposent de plusieurs droits d'informations.

Il y a tout d'abord un droit d'information permanent : à tout moment, il peut demander les comptes annuels, la liste des administrateurs, le rapport de gestion et les autres rapports destinés aux assemblées (celui du commissaire aux comptes par exemple), le montant global des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, les procès-verbaux d'assemblées et les comptes annuels relatifs aux trois derniers exercices.

Une copie peut être demandée pour chacun de ces documents, sauf pour l'inventaire qui peut être consulté uniquement sur place.

Ensuite, les actionnaires disposent d'un droit d'information spécial préalable à l'assemblée générale annuelle : ils doivent notamment recevoir : les comptes annuels, le rapport de gestion, les projets de résolutions proposées, les rapports des organes sociaux, le rapport du commissaire aux comptes, le tableau des résultats des 5 derniers exercices...

Enfin, préalablement à la tenue d'assemblées d'associés autres que l'assemblée annuelle, des documents d'information doivent être communiqués aux actionnaires.

Jusqu'au 4^{ème} jour ouvré précédent l'assemblée, les actionnaires peuvent poser des questions écrites aux dirigeants par rapport à l'ordre du jour et des réponses devront être apportées lors de la réunion.

4) Les autres droits

Les actionnaires de SA disposent également d'un droit de céder leurs titres, de les louer ou de les nantir. S'ils réunissent au moins 5% du capital social, ils peuvent demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer une assemblée générale.

5. Les assemblées d'actionnaires dans les SA

Suivant l'objet de la réunion des actionnaires, l'assemblée générale sera ordinaire ou extraordinaire. Une assemblée générale doit avoir lieu au moins une fois par an.

L'assemblée générale ordinaire des actionnaires est notamment réunie dans le cadre de l'approbation des comptes annuels et de l'affectation du résultat de l'exercice, ou de la nomination ou du renouvellement des organes de direction. Par contre, la réunion de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires est nécessaire pour prendre toutes les décisions qui entraîneront une modification des statuts de la SA.

Le pouvoir de convocation d'une assemblée générale appartient au conseil d'administration, au directoire, au conseil de surveillance, aux commissaires aux comptes, aux mandataires de justice désignés par les actionnaires représentant au moins 5% du capital, au liquidateur pour une société en liquidation et aux administrateurs provisoires.

La convocation à l'assemblée doit intervenir au moins 15 jours avant la date prévue pour sa tenue. Les statuts en déterminent les modalités : lettre simple, courrier électronique... Avant toute assemblée, les actionnaires peuvent exercer leur droit à communication ou de consultation de certains documents, et poser des questions par écrits.

Toute décision entraînant l'augmentation de l'engagement des actionnaires doit être prise à l'unanimité.

a. L'assemblée générale ordinaire

La validité des délibérations prises en assemblée générale ordinaire est subordonnée au respect des conditions de quorum et majorité suivantes :

- sur première convocation : les actionnaires présents ou représentés doivent posséder au moins 20% des actions ayant droit de vote et les décisions sont prises à la majorité des voix des actionnaires présents ou représentés ;
- sur deuxième convocation : aucun quorum n'est prévu et les décisions sont prises à la majorité des voix des actionnaires présents ou représentés.

Le non-respect des conditions de quorum et de majorité entraîne la nullité absolue des délibérations.

b. L'assemblée générale extraordinaire

La validité des délibérations prises en assemblée générale extraordinaire est subordonnée au respect des conditions de quorum et majorité suivantes :

- sur première convocation : les actionnaires présents ou représentés doivent posséder au moins 25% des actions ayant droit de vote et les décisions sont prises aux deux tiers des voix des actionnaires présents ou représentés ;
- sur deuxième convocation : les actionnaires présents ou représentés doivent posséder au moins 20% des actions ayant droit de vote et les décisions sont prises aux deux tiers des voix des actionnaires présents ou représentés.

6. Les avantages de la SA

La SA s'impose pour les grandes entreprises dont les besoins en capitaux sont importants. A ce titre, cette forme juridique permet de faire offre au public de titres lorsque le capital social est supérieur à 225 000 euros.

Ensuite, la SA est considérée par les investisseurs comme un gage de sécurité et la crédibilité est importante vis-à-vis des parties prenantes (clients, fournisseurs, banques...).

Le fonctionnement d'une SA permet de répartir les pouvoirs entre les différents organes sociaux :

- conseil d'administration et directeur général,
- ou conseil de surveillance et directoire.

Les actions sont facilement négociables et cessibles, les actionnaires peuvent entrer ou quitter aisément la société.

Enfin, la SA est une société à risque limité : la responsabilité des actionnaires est donc limitée au montant qu'ils engagent pour la souscription ou le rachat des actions.

7. Les inconvénients de la SA

La SA est une structure beaucoup trop lourde pour les petites et moyennes entreprises, une SARL ou une SAS correspondra mieux à leur situation. La création d'une SA nécessite de réunir au minimum 7 actionnaires et d'avoir un capital social au moins égal à 37 000 euros.

Il est obligatoire de nommer un commissaire aux comptes dès la constitution de l'entreprise, sans aucune condition de seuils. Comme dans les SAS, les apports en nature effectués lors de la création font obligatoirement l'objet d'une évaluation par un commissaire aux apports.

I. La SNC

1. Les modalités de constitution d'une SNC

La SNC (Société en Nom Collectif) est une société peu utilisée en France. Elle fait partie des sociétés à risque illimité et constitue sans doute la plus « dangereuse » de celles-ci car les associés sont tous responsables indéfiniment et solidairement au cas où la société ne peut plus faire face à ses engagements.

Les statuts sont obligatoirement écrits et doivent être signés par tous les actionnaires fondateurs. Ils peuvent être rédigés sous seing privé ou par acte notarié qui est obligatoire dans certains cas, notamment si un bien immobilier est apporté à la société.

a. L'objet social

Quel que soit son objet, la SNC est toujours commerciale. Certaines activités sont interdites aux SNC et notamment : les professions libérales réglementées (experts comptables, avocats ou médecins par exemple), les activités d'assurance, les magasins collectifs de commerçants détaillants, les laboratoires d'analyses médicales, les agences de placement des artistes du spectacle...

Par contre, d'autres activités imposent obligatoirement, dans le cas où il est envisagé d'exercer en société, la constitution d'une SNC. C'est notamment le cas des débits de tabac. Les pharmaciens ont quant à eux le choix d'exercer sous forme de SNC ou sous forme de SARL.

b. Le capital social

Un capital social est obligatoire mais aucun minimum n'est prévu par la loi.

c. Les apports

Il est possible d'y effectuer tous types d'apport :

- apports en numéraire,
- apports en nature
- et apports en industrie (qui n'entrent pas dans la composition du capital social).

Le capital est divisé en parts sociales et réparties entre les associés à concurrence de leurs apports.

d. Les associés

Il faut réunir au minimum 2 associés pour pouvoir constituer une SNC, qui peuvent être des personnes physiques ou morales.

Les associés de SNC doivent obligatoirement avoir la qualité de commerçant. Ils doivent donc être âgés de 18 ans au moins, ce qui exclut : les mineurs, les majeurs en tutelle et curatelle, les personnes frappées d'incompatibilité et d'interdiction, et les étrangers ne disposant pas de la carte de commerçant et n'étant pas ressortissant de l'Union européenne.

e. La durée de la société

La durée de la société est librement fixée par les statuts et ne peut pas dépasser 99 ans.

f. Éléments devant figurer dans les statuts de SNC

Les éléments suivant doivent obligatoirement figurer dans les statuts d'une SNC :

- la forme de la société,
- la dénomination sociale,
- le siège social,
- l'objet social de la société,
- la durée de la société,
- le montant du capital social,
- l'identité des associés fondateurs.

Ensuite, d'autres éléments peuvent être fixés dans les statuts de la SNC, comme par exemple :

- la désignation du gérant ou de la gérance (à défaut tous les associés sont gérants),
- la fixation des pouvoirs du gérant,
- le mode de consultation des associés,
- les conditions de fonctionnement des assemblées générales,
- les modalités de liquidation de la société.

2. Le fonctionnement de la SNC

a. La direction de la SNC

La SNC est dirigée par un ou plusieurs gérants nommés à l'unanimité par les associés ou à la majorité prévue dans les statuts. Si rien n'est prévu dans les statuts, tous les associés sont gérants.

Le ou les gérants peuvent être des associés ou des tiers, personnes physiques ou morales. La nomination peut se faire soit dans les statuts, soit par acte séparé. La désignation du ou des gérants doit être publiée au registre du commerce et des sociétés.

Les associés prévoient directement dans les statuts les pouvoirs du gérant. A défaut, il peut accomplir tous les actes de gestion dans l'intérêt de l'entreprise. A l'égard des tiers, il engage la société pour tous les actes entrant dans l'objet social.

Aucune disposition légale n'est prévue concernant la rémunération du gérant, ces précisions figurent donc dans les statuts de la société civile ou sont fixées par décision collective des associés. La rémunération perçue par le gérant est imposable :

- dans la catégorie des traitements et salaires s'il n'est pas associé,
- dans la catégorie où est rattaché la quote-part de bénéfices sociaux qui lui revient.

En l'absence de clause contraire des statuts, un gérant non associé peut cumuler son poste avec un contrat de travail, à condition qu'il respecte les conditions générales de validité du contrat de travail, c'est-à-dire que l'emploi occupé soit effectif, qu'il y ait un lien de subordination entre lui et la société et qu'une rémunération soit perçue à ce titre. Lorsque le gérant est également associé de la SNC, la situation est un peu plus complexe du fait de l'incompatibilité des statuts de commerçant et de salarié.

La révocation du ou des gérants associés de SNC est décidée à l'unanimité et entraîne, à défaut de décision contraire des associés, dissolution de la société. En revanche, lorsque le ou les gérants ne sont pas associés dans la SNC, la révocation est décidée à la majorité (sauf clause statutaire contraire) et n'entraîne pas dissolution de la société.

Le gérant révoqué sans juste motif peut demander des dommages et intérêts.

Enfin, lorsque le gérant n'est pas associé, il est soumis au régime fiscal et social des dirigeants assimilés salariés. En revanche, un gérant associé est assimilé travailleur non salarié.

Les statuts sociaux sont abordés dans le chapitre 7 (voir page 128).

b. Nomination d'un commissaire aux comptes

Un commissaire aux comptes doit être nommé lorsque 2 des 3 seuils suivants sont dépassés :

- total du chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur à 3 100 000 euros,
- total du bilan supérieur à 1 550 000 euros,
- nombre moyen de salariés supérieur à 50.

3. Les principales règles applicables aux associés de SNC

a. Les obligations des associés de SNC

Les associés de SNC sont responsables indéfiniment et solidairement envers la société en cas de difficultés. Si un associé s'acquitte de la totalité d'une dette sociale, il détient un recours envers les autres associés proportionnellement aux droits de chacun dans le capital social.

Toute cession, à quelque personne que ce soit, doit être autorisée par l'accord unanime des associés. A défaut de dispositions statutaires contraires, si une cession n'est pas autorisée, l'associé reste prisonnier dans la société.

En cas de cession de parts, le nouvel associé de SNC est responsable indéfiniment et solidairement des dettes sociales (en lieu et place de l'associé sortant) à compter du jour de l'accomplissement des formalités de publicité relatives à l'acte de cession. L'associé sortant reste responsable des éventuelles dettes antérieures à cette date.

Ensuite, les statuts peuvent prévoir que les associés d'une société civile ont une obligation de non-concurrence vis-à-vis de l'entreprise.

Enfin, les associés ont l'obligation de libérer leurs apports totalement ou partiellement, en fonction de ce qui est prévu dans les statuts.

b. Les droits des associés de SNC

1) Le droit aux bénéfices sociaux

Chaque associé a droit aux bénéfices et les modalités de répartition sont fixées dans les statuts.

2) Le droit d'intervention dans la vie sociale

Tout associé de SNC peut demander, par écrit ou oralement, la réunion d'une assemblée générale. Celle-ci doit se tenir une fois par an minimum dans le but de délibérer sur l'approbation des comptes de l'exercice (dans les six mois suivant la clôture).

L'associé de SNC, à condition qu'il ne soit pas gérant, a le droit de poser deux fois par exercice des questions par écrit à la gérance en rapport avec la gestion de l'entreprise.

Ensuite, tout associé de SNC a le droit de participer aux assemblées ou aux consultations écrites. Toutefois, un associé peut valablement se faire représenter par un autre associé à l'assemblée générale, mais pas par un tiers car il n'y a que les associés qui peuvent y assister.

3) Les droits d'information

Les associés disposent également chacun d'un double droit d'information : l'un est permanent et l'autre est préalable à la tenue de l'assemblée générale annuelle.

L'associé de SNC dispose tout d'abord d'un droit de communication permanent et peut ainsi, deux fois par an, venir consulter au siège social et prendre copie de tous les documents qui ont été établis par l'entreprise.

Ensuite, l'associé de SNC dispose d'un droit d'information préalable à l'assemblée annuelle : 15 jours au moins avant sa tenue, il doit recevoir : les comptes annuels, le rapport de gestion, le texte des résolutions proposées et le rapport de l'éventuel commissaire aux comptes. De plus, il pourra prendre copie de l'inventaire qui doit être mis à disposition au siège social de l'entreprise.

Enfin, préalablement à la tenue d'assemblées autres que l'assemblée annuelle, des documents doivent être communiqués à chacun des associés.

4) Les autres droits

L'associé de SNC peut accomplir certaines actions en justice s'il le juge nécessaire, comme par exemple la demande de révocation du gérant, la demande de dissolution de la société ou encore l'action en responsabilité civile contre le gérant.

4. Les assemblées d'associés dans les SNC

La consultation des associés et la délibération en assemblée est obligatoire dans le cadre de l'approbation des comptes annuels, pour prendre les décisions réservées à l'assemblée, ou lorsqu'un ou plusieurs associés, à condition de remplir certaines conditions, demandent la réunion d'une assemblée générale.

Les modalités de convocation sont directement fixées dans les statuts et celle-ci doit avoir lieu au moins 15 jours avant la tenue de l'assemblée. En fonction de l'ordre du jour, des documents obligatoires doivent être transmis aux associés.

Dans les SNC, chaque part sociale ouvre droit à une voix (donc à un vote).

Ceux sont également les statuts qui fixent les conditions de majorité applicables aux assemblées générales. A défaut, toutes les décisions sont prises à l'unanimité. Certaines décisions doivent toutefois être prises obligatoirement à l'unanimité, comme par exemple la transformation de la SNC en SAS ou les cessions de parts.

5. Les avantages de la SNC

En principe, la SNC est soumise au régime des sociétés de personnes. Chaque associé est donc imposé sur sa quote-part de bénéfices en proportion de ses droits dans la société, dans la catégorie dont relève l'entreprise (BIC, BNC, BA...) et peut corrélativement imputer sur son revenu global, ou sur son bénéfice lorsqu'il s'agit d'une société soumise à l'IS, sa quote-part de déficit. Toutefois, une SNC a la possibilité d'opter pour l'impôt sur les sociétés.

Le fonctionnement de la SNC est en grande partie fixé par les associés dans les statuts et elle n'a pas l'obligation de déposer annuellement ses comptes annuels au greffe du tribunal de commerce, ce qui constitue un avantage conséquent en matière de discrétion.

En pratique, la SNC est une solution intéressante dans les groupes de sociétés, sa transparence fiscale permettant de faire remonter les pertes au niveau des holding.

6. Les inconvénients de la SNC

La SNC n'est pas une société qui est couramment utilisée en France notamment à cause du risque encouru par ses associés en cas de difficultés. D'autres paramètres peuvent également être ennuyeux pour les associés.

a. La responsabilité des associés de SNC

L'inconvénient majeur de la SNC réside dans la responsabilité de ses associés qui répondent tous indéfiniment et solidairement des dettes sociales. Le risque encouru pour les associés de SNC est donc beaucoup plus important que dans les sociétés à risque limité.

Même si un associé quitte la SNC, et peu importe la raison de son départ, il reste responsable vis-à-vis des tiers de la totalité des dettes sociales nées avant son départ de la société.

Le risque encouru par l'associé est donc très important et c'est un paramètre à ne pas négliger lorsque l'on souhaite créer ou s'associer dans une SNC.

b. Le nombre d'associés dans les SNC

Pour pouvoir créer une SNC, il faut être obligatoirement 2 associés. Il n'est donc pas possible d'opter pour cette forme lorsque l'on est associé unique, contrairement à la SARL (avec l'EURL) ou la SAS (avec la SASU).

c. Les associés de SNC sont des commerçants

Pour être associé de SNC, il faut obligatoirement avoir la capacité de commerçant. Les conditions à remplir pour devenir associé de SNC sont donc plus restrictives que celles prévues pour les SARL, les SAS et les SA.

Ainsi, un mineur non émancipé ne peut pas devenir associé de SNC et le mineur émancipé le peut uniquement s'il obtient une autorisation du juge des tutelles ou du président du tribunal de grande instance.

De plus, un majeur sous tutelle ne peut pas être associé d'une SNC et des conditions strictes sont prévues pour les majeurs sous curatelle ou sous un autre dispositif.

Enfin, les étrangers doivent obligatoirement posséder une carte de séjour pour s'associer au sein d'une SNC, sous peine de sanctions pénales.

d. Tous les associés sont affiliés au RSI (Régime Social des Indépendants)

Dans une SNC, tous les associés sont automatiquement considérés comme des commerçants et ainsi affiliés au régime des travailleurs indépendants (ou régime des travailleurs non salariés (TNS)) (voir page 129).

Même si l'associé n'est pas gérant, il doit être inscrit à une caisse d'assurance vieillesse, à une caisse d'assurance maladie et maternité, à une caisse d'allocations familiales des employeurs et travailleurs indépendants, et donc verser des cotisations sociales au RSI.

Au contraire, cette obligation n'existe pas pour les associés passifs de SA, SAS ou SARL.

J. La société civile

Il existe plusieurs types de sociétés civiles (professionnelles, à objet immobilier ou de portefeuille) et nous n'aborderons dans cet ouvrage que les caractéristiques générales de la société civile.

1. Les modalités de constitution d'une société civile

Les statuts sont obligatoirement écrits et doivent être signés par tous les actionnaires fondateurs. Ils peuvent être rédigés sous seing privé ou par acte notarié qui est obligatoire dans certains cas, notamment si un bien immobilier est apporté à la société.

a. L'objet social

L'activité de l'entreprise est obligatoirement civile et 6 catégories d'activité existent : les activités intellectuelles, les activités libérales, l'immobilier, l'agriculture, la coopérative et l'extraction. Pour être valable, l'objet social de l'entreprise doit être civil, possible et licite.

b. Le capital social

Aucun minimum n'est prévu par la loi et le capital social n'est d'ailleurs pas obligatoire. La société civile peut par ailleurs être constituée avec un capital variable.

c. Les apports

Il est possible d'y effectuer tous types d'apport :

- apports en numéraire,
- apports en nature
- et apports en industrie (qui n'entrent pas dans la composition du capital social).

Le capital est divisé en parts sociales et réparties entre les associés à concurrence de leurs apports.

d. Les associés

Il faut réunir au minimum 2 associés pour pouvoir constituer une société civile, qui peuvent être des personnes physiques ou morales.

e. La durée de la société

La durée de la société est librement fixée par les statuts et ne peut pas dépasser 99 ans.

f. Éléments devant figurer dans les statuts d'une société civile

Les éléments suivants doivent obligatoirement figurer dans les statuts d'une société civile :

- la forme, l'objet,
- la dénomination,
- le siège social,
- le capital social, la durée,
- les apports de chaque associé,
- et les modalités de fonctionnement de la société.

Certains types de société civile nécessite également d'intégrer des mentions particulières dans les statuts.

2. Le fonctionnement de la société civile**a. La direction de la société civile**

Une société civile est dirigée par un ou plusieurs gérants nommés à la majorité prévue dans les statuts ou, à défaut de précisions statutaires, par les associés représentant au moins la moitié des parts sociales. Si la société se retrouve sans gérant et que la situation n'est pas régularisée dans le délai d'un an, tout intéressé pourra demander sa dissolution.

Le ou les gérants peuvent être des associés ou des tiers, personnes physiques ou morales. La nomination peut se faire soit dans les statuts, soit par acte séparé. Les règles sur les pouvoirs du gérant, sur le cumul du mandat de gérant avec un poste de salarié au sein de la même société et sur la rémunération sont les mêmes que celles du gérant de SNC (voir page 115).

Sauf disposition contraire des statuts, le gérant est révocable par une décision des associés représentant plus de la moitié des parts sociales. Les fonctions de gérant peuvent également prendre fin à l'arrivée au terme du mandat (si les statuts prévoient une durée limitée) ou en cas d'empêchement personnel. Le gérant révoqué sans juste motif peut demander des dommages et intérêts.

Au niveau social, le gérant associé est assimilé travailleur non salarié et le gérant non associé est assimilé salarié. Les statuts sociaux sont abordés dans le chapitre 7 (voir page 128).

b. Nomination d'un commissaire aux comptes

Un commissaire aux comptes est nommé lorsque la société civile a une activité de placement immobilier (SCPI) ou si les seuils prévus pour la SARL sont atteints (voir page 89).

3. Les principales règles applicables aux associés de sociétés civiles**a. Les obligations des associés d'une société civile**

Tout d'abord, les associés répondent indéfiniment, à l'égard des tiers, des dettes sociales proportionnellement à leur part dans le capital social. Ensuite, les obligations de libération

d'apports et éventuellement de non-concurrence sont les mêmes que pour les associés de SNC (voir page 116).

b. Les droits des associés d'une société civile

1) Le droit aux bénéfices sociaux

Chaque associé a droit aux bénéfices et les modalités de répartition sont fixées dans les statuts. A défaut, la part de bénéfice d'un associé est proportionnelle au montant de son apport.

2) Le droit d'intervention dans la vie sociale

Tout associé peut poser par écrit des questions sur la gestion sociale de l'entreprise, auxquelles le gérant doit répondre dans le délai d'un mois. Pour contrôler la gestion du gérant, les associés ont la possibilité de prévoir statutairement la création d'un conseil de surveillance.

3) Les droits d'information

Les associés d'une société civile ont le droit de consulter au siège social tous les documents établis par la société ou reçus par elle (livres et documents sociaux, contrats, factures, correspondances, procès-verbaux, etc.) et d'en prendre copie.

4) Les autres droits

Les associés d'une société civile disposent de plusieurs actions possibles pour défendre l'intérêt social de l'entreprise.

4. Les assemblées d'associés dans les sociétés civiles

Les dispositions prévues pour les SNC s'appliquent aux sociétés civiles (voir page 117). Les statuts prévoient notamment les modalités de convocation et les règles de fonctionnements des assemblées générales.

Pour certaines activités civiles, notamment les activités réglementées, des règles sont prévues au niveau des assemblées générales.

5. Les avantages de la société civile

Les avantages exposés pour la SNC s'appliquent également pour la société civile.

C'est une forme juridique assez souple et les associés sont libres d'en organiser une bonne partie du fonctionnement directement dans les statuts.

Toutefois, les règles applicables aux associés de sociétés civiles sont moins contraignantes que celles prévues pour les SNC car la qualité de commerçant n'est pas obligatoire.

6. Les inconvénients de la société civile

Au niveau des inconvénients, il convient également de reprendre ceux qui ont été cités pour les SNC.

La responsabilité des associés est toutefois un peu moins importante que celles des associés de SNC : elle est indéfinie en société civile, et indéfinie et solidaire en SNC.

Elle reste donc proportionnelle au pourcentage de capital détenu et l'associé ne doit donc pas faire face solidairement aux dettes sociales (ce qui peut l'obliger à en régler la totalité si les autres associés font défaut).

K. Synthèse avec un tableau comparatif des principales formes juridiques

	Entreprise individuelle	EIRL	SARL/EURL	SAS/SASU	SA	SNC	Sociétés civiles
Conditions :							
Nombre d'associés minimum	1 entrepreneur individuel	1 entrepreneur individuel	1	1	7 dont une personne physique obligatoirement	2	2
Nombre d'associés maximum	1 entrepreneur individuel	1 entrepreneur individuel	100	Illimité	illimité	illimité	illimité
Capital minimum	N/A	N/A	Non	Non	37 000 euros	Non	Non
Apports en numéraire	N/A	N/A	Autorisé	Autorisé	Autorisé	Autorisé	Autorisé
Libération apports en numéraire	N/A	N/A	Au moins 20% à la constitution et le reste dans les 5 ans	Au moins 50% à la constitution et le reste dans les 5 ans	Au moins 50% à la constitution et le reste dans les 5 ans	Libération intégrale à la constitution	Selon les conditions fixées dans les statuts
Apports en nature	N/A	N/A	Autorisé	Autorisé	Autorisé	Autorisé	Autorisé
Apports en industrie	N/A	N/A	Autorisé	Autorisé	Interdit	Autorisé	Autorisé
Associés / Chef d'entreprise :							
Séparation patrimoine personnel / professionnel	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non

	Entreprise individuelle	EIRL	SARL/EURL	SAS/SASU	SA	SNC	Sociétés civiles
Engagement	illimité	limité au montant des biens affectés	limité au montant des apports	limité au montant des apports	limité au montant des apports	illimité et solidaire	illimité mais non solidaire
Droit de vote	N/A	N/A	Oui, proportionnel aux parts sociales détenues	Oui, selon les modalités fixées dans les statuts	Oui, proportionnel aux actions détenues (possibilité d'actions à droit de vote double)	Oui, proportionnel aux parts sociales détenues	Idem que SNC
Droit aux bénéfices	N/A	N/A	Oui, proportionnel aux apports sauf clause contraire des statuts (interdiction des clauses léonines)	Oui, selon les modalités fixées dans les statuts	Oui, proportionnel aux apports sauf clause contraire des statuts (interdiction des clauses léonines)	Oui, proportionnel aux apports sauf clause contraire des statuts (interdiction des clauses léonines)	Idem que SNC
Droit d'information	N/A	N/A	Permanent + préalablement à toute AG	Selon les modalités prévues dans les statuts	Permanent + préalablement à toute AG	Permanent + préalablement à toute AG	Permanent + préalablement à toute AG
Agrément	N/A	N/A	Obligatoire pour les cessions aux tiers	Selon les modalités prévues dans les statuts	Non, mais possibilité d'insérer une clause d'agrément dans les statuts	Obligatoire pour toute cession	Obligatoire pour toute cession
Dirigeants :							
Type de direction	Entrepreneur individuel	Régime social	Un ou plusieurs gérants	Président (et éventuellement des directeurs généraux)	Président du conseil d'administration (CA) ou PDG, directeur général (et éventuellement des directeurs généraux délégués)	Un ou plusieurs gérants	Un ou plusieurs gérants
Qualité	Personne physique	Personne physique	Personne physique	Personne physique ou morale	Personne physique	Personne physique ou morale	Personne physique ou morale
Nomination	Aucune	Aucune	Dans les statuts, par décision collective ou par acte séparé	Selon les modalités prévues dans les statuts	Nomination par le CA	idem que SARL	idem que SARL

	Entreprise individuelle	EIRL	SARL/EURL	SAS/SASU	SA	SNC	Sociétés civiles
Existence d'un conseil	N/A	N/A	Aucun	Possibilité de mettre en place un conseil d'administration ou de surveillance	Conseil d'administration ou de surveillance	Aucun	Aucun
Pouvoirs du dirigeant	Tous les pouvoirs	Tous les pouvoirs	Pouvoirs les plus étendus dans les rapports avec les tiers et pouvoirs de gestion	Le président a les pouvoirs les plus étendus avec les tiers. Le reste est fixé statutairement	Président du CA : Dirige le CA. Le directeur général a le pouvoir exécutif	idem que SARL	Idem que SNC
Régime social des dirigeants	Travailleur indépendant (TNS)	Travailleur indépendant (TNS)	Travailleur indépendant (si gérant majoritaire) ou assimilé salarié (si gérant égalitaire, minoritaire ou non associé)	Assimilé salarié	Assimilé salarié	Travailleurs indépendants	Travailleur indépendant si associé, sinon assimilé salarié
Régime fiscal du dirigeant	Imposition sur le bénéfice réalisé	Imposition sur le bénéfice réalisé, sauf si option pour l'IS	Les rémunérations sont imposables dans la catégorie traitements et salaires, sauf si option pour l'IR (pour les EURL, idem que EIRL)	Les rémunérations sont imposables dans la catégorie traitements et salaires, sauf si option pour l'IR	Les rémunérations sont imposables dans la catégorie traitements et salaires, sauf si option pour l'IR	Imposition sur la quote-part de bénéfice réalisé, sauf si option pour l'IS	Imposition sur la quote-part de bénéfice réalisé, sauf si option pour l'IS
Limite d'âge	N/A	N/A	Non, sauf clause statutaire	Selon les modalités prévues dans les statuts	Oui, 65 ans pour le PCA et le directeur général, sauf disposition contraire des statuts	Non, sauf clause statutaire	Non, sauf clause statutaire
Révocation	N/A	N/A	Par l'assemblée : Majorité absolue sur 1ère décision et majorité relative sur 2ème décision	Selon clauses statutaires	Le CA peut révoquer le PDG, le directeur général (et les directeurs généraux délégués)	Selon les conditions fixées dans les statuts si gérant non associé, unanimité si gérant associé nommé dans les statuts	Par l'assemblée à la majorité des associés (sauf clause contraire des statuts)

	Entreprise individuelle	EIRL	SARL/EURL	SAS/SASU	SA	SNC	Sociétés civiles
Cumul avec un contrat de travail	N/A	N/A	Possible pour les gérants minoritaires ou non associés, si les conditions de cumul sont remplies	Possible pour les présidents physiques si les conditions de cumul sont remplies	Possible si les conditions de cumul sont remplies	Possible pour les gérants non associés	Possible pour les gérants non associés
Bénéfices :							
Bénéfices	IR (possibilité d'opter pour le régime micro ou le statut auto-entrepreneur)	IR ou possibilité d'option pour l'IS	SARL : IS, possibilité d'opter pour l'IR temporairement (5 ans) ou d'opter pour le régime e de la SARL de famille. EURL : IR, possibilité d'opter pour l'IS	IS, possibilité d'opter pour l'IR temporairement (5 ans)	IS, possibilité d'opter pour l'IR temporairement (5 ans)	IR, possibilité d'opter pour l'IS	IR, possibilité d'opter pour l'IS
Déductibilité rémunération du dirigeant	Non	Non, sauf option pour l'IS	Oui, sauf option pour l'IR	Oui, sauf option pour l'IR	Oui	Non, sauf option pour l'IS	Non, sauf option pour l'IS
Assemblée :							
Tenue d'assemblée	N/A	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Décisions ordinaires (1ère convocation)	N/A	N/A	Pas de quorum, à la majorité des parts sociales	Selon conditions prévues dans les statuts	Quorum : 1/4 des actions, majorité des voix des actionnaires présents ou représentés	Unanimité des associés, mais clause contraire des statuts possible pour certaines décisions uniquement	A défaut de clause contraire, à l'unanimité des associés ou à la moitié des parts sociales pour la nomination et la révocation du gérant.
Décisions ordinaires (2ème convocation)	N/A	N/A	Pas de quorum, à la majorité des parts sociales des associés présents ou représentés	Selon conditions prévues dans les statuts	Pas de quorum, majorité des voix des actionnaires présents ou représentés		
Décisions extraordinaires (1ère convocation)	N/A	N/A	Pas de quorum, 3/4 des parts sociales	Selon conditions prévues dans les statuts	Quorum : 1/4 des actions, majorité des 2/3 des voix des actionnaires présents ou représentés		

	Entreprise individuelle	EIRL	SARL/EURL	SAS/SASU	SA	SNC	Sociétés civiles
Décisions extraordinaires (2ème convocation)	N/A	N/A	Pas de quorum, 3/4 des parts sociales	Selon conditions prévues dans les statuts	Quorum : 1/5 des actions, majorité des 2/3 des voix des actionnaires présents ou représentés		
Contrôle :							
Commissaire aux comptes	N/A	N/A	Obligatoire si dépassement de 2 des 3 seuils prévus (voir page 89)	Obligatoire si dépassement de 2 des 3 seuils prévus (voir page 97)	Obligatoire, pas de seuils	Idem que la SARL	Obligatoire dans les SCPI et les sociétés civiles dépassant certains seuils
Autre :							
Offre au public de titres	Impossible	Impossible	Impossible	Impossible	Oui	Impossible	Impossible
Mise en place de stock options	Impossible	Impossible	Impossible	Oui	Oui	Impossible	Impossible
Emissions d'obligations	Impossible	Impossible	Possible, dans le cadre d'un placement privé	Possible, dans le cadre d'un placement privé	Possible, dans le cadre d'un placement privé ou par offre public de titres	Impossible	Impossible

L. Le portage salarial

Le portage salarial a été réglementé en juin 2008, dans le cadre de la loi sur la modernisation du travail.

1. Présentation du portage salarial

La société de portage salarial qui héberge un salarié doit signer simultanément :

- un contrat de prestation avec le client du porté ;
- et un contrat de travail avec le salarié porté.

La société de portage prélève des frais de gestion couvrant la gestion salariale du porté (déclarations diverses aux administrations, bulletins de paie, gestion des charges sociales) ainsi que la gestion de la facturation et le recouvrement de factures, l'assurance responsabilité civile professionnelle etc.).

Les frais de gestion de la société de portage salarial sont généralement compris entre 8 et 15% du montant de la facturation effectué par le porté.

La totalité du solde de facturation est affectée à la rémunération du salarié porté et des charges sociales y afférentes.

2. Les activités concernées par le portage salarié

Les sociétés de portage salarié n'acceptent généralement que les prestataires de services, à l'exception de certaines activités réglementées qui n'entrent pas dans leur domaine de compétence.

3. Les avantages du portage salarial

Le salarié porté par une société de portage salarial bénéficie d'une grande autonomie dans son travail en conservant les avantages du statut de salarié, dont notamment l'assurance chômage.

Le portage salarial permettra à l'intéressé de travailler comme un indépendant ou un chef d'entreprise, sans l'être en réalité.

Le portage salarial a donc l'avantage de donner la possibilité de prospecter une clientèle et de négocier le montant de ses prestations, sans avoir à créer et gérer sa propre entreprise.

4. Le portage salarial et l'auto-entrepreneur

Depuis que le statut de l'auto-entrepreneur a été mis en place, le portage salarial a perdu de son attractivité. En effet, pour tester son activité avant de monter son entreprise, les entrepreneurs peuvent désormais créer leur auto-entreprise grâce à une simple déclaration.

Le portage salarial permet toutefois de bénéficier du statut de salarié et d'être ainsi assuré contre le chômage, ce que ne permet pas le statut d'auto-entrepreneur.

Chapitre 7 : Le statut social du chef d'entreprise

En fonction de la forme juridique retenue et éventuellement du pourcentage de détention dans le capital l'entreprise, le chef d'entreprise est placé sous l'un des deux régimes sociaux suivants :

- le régime des travailleurs indépendants ou travailleurs non salariés (TNS),
- et le régime des salariés (dirigeants assimilés salariés).

A. Tableau des statuts sociaux des chefs d'entreprise

Le tableau suivant indique le statut social applicable au chef d'entreprise en fonction de la forme juridique choisie et, le cas échéant, de son pourcentage de détention dans le capital de l'entreprise :

Personnes concernées :	Affilié au régime social des indépendants	Affilié au régime général de la Sécurité Sociale (salarié)
Entrepreneur individuel (EIRL inclus)	X	
Gérant non associé EURL		X
Gérant associé EURL	X	
Gérant non associé SARL		X
Gérant minoritaire de SARL		X
Gérant égalitaire de SARL		X
Gérant ou collège de gérance majoritaire de SARL	X	
Associés et gérants associés de SNC	X	
Gérant non associé de SNC		X
Tous les dirigeants de SA		X
Président de SAS/SASU		X
Autres dirigeants de SAS/SASU		X
Les dirigeants de SCOP		X
Associé de société civile professionnelle	X	
Professionnels libéraux exerçant en société civile	X	
Président d'association		X
Associés de SCS	X	
Associés de SCA	X	
Membres de sociétés en participation	X	
Membres de sociétés de fait ayant une activité artisanale, industrielle ou commerciale	X	

B. Le statut TNS en détail

Le régime des travailleurs indépendants (ou TNS) pratique un système de cotisation est peu spécial avec un système de cotisations forfaitaires et une régularisation des cotisations en fin d'année suivante.

Nous ne ré-aborderons pas le dispositif ACCRE qui a été étudié dans le chapitre 5 du livre, et le régime TNS pour les professionnels libéraux fait l'objet d'un développement spécifique (voir page 131).

1. Les cotisations durant la 1^{ère} année d'activité

Les cotisations sociales dues par le chef d'entreprise lors de la 1^{ère} année d'activité sont calculées sur une base forfaitaire étant donné que l'organisme ne connaît pas le revenu d'activité du chef d'entreprise.

Les cotisations du travailleur indépendant peuvent être acquittées, au choix, chaque mois ou chaque trimestre.

La base de calcul des cotisations forfaitaires dues au titre de la 1^{ère} année d'activité correspond à 18 fois la base mensuelle de calcul des allocations familiales en vigueur au 1^{er} octobre de l'année précédente.

Les cotisations sociales pour les créations ou reprises d'entreprise effectuées en 2013 sont calculées sur une base forfaitaire égale à 7 036 euros.

Quelques particularités doivent être néanmoins prises en compte au titre de la 1^{ère} année d'activité :

- La cotisation relative à l'invalidité-décès est calculée sur une base de 7 406 euros.
- La cotisation relative aux indemnités journalières est calculée sur une base de 14 813 euros.

Pour la 1^{ère} année d'activité (démarrant en 2013), les cotisations et contributions sociales sont égales à :

- 3 315 euros pour un artisan ;
- 3 222 euros pour un commerçant.

Les premiers règlements de cotisations sociales interviennent au minimum 90 jours après la création ou la reprise de l'entreprise.

Enfin, le travailleur non salarié peut demander un report de paiement des cotisations relatives aux 12 premiers mois d'activité puis un étalement du paiement de ces mêmes cotisations sur une durée maximale de 5 ans.

2. Les cotisations durant la 2^{ème} année d'activité

Les cotisations sociales dues par l'entrepreneur lors de la 2^{ème} année d'activité sont également calculées sur une base forfaitaire, comme pour la 1^{ère} année, sauf que la base est un peu plus élevée.

La base de calcul des cotisations pour la 2^{ème} année d'activité correspond à 27 fois la base mensuelle de calcul des allocations familiales en vigueur au premier octobre de l'année précédente, soit 10 739 euros.

Une disposition est prévue pour les artisans : les cotisations dues au titre de la retraite complémentaire et de l'invalidité-décès pour la 2^{ème} année d'activité sont calculées sur une base différente qui est égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale.

Au titre de la 2^{ème} année d'activité (intervenant en 2013), le total des cotisations et contributions sociales dues par le chef d'entreprise est de :

- 5 695 euros pour un artisan ;
- 4 910 euros pour un commerçant.

Si le chef d'entreprise estime que ses revenus seront inférieurs à la base forfaitaire prévue pour la 2^{ème} année d'activité (10 739 euros), il peut demander à modifier la base de calcul des cotisations provisionnelles.

Toutefois, si le revenu définitif du chef d'entreprise au titre de la 2^{ème} année d'activité est supérieur de plus d'un tiers du revenu estimé, une majoration de retard de 10% est applicable.

En fin de 2^{ème} année d'activité, le chef d'entreprise reçoit la régularisation des cotisations sociales relatives à la 1^{ère} année d'activité :

- Si son revenu est inférieur à la base forfaitaire de la première année, un remboursement de cotisations est effectué dans la limite des cotisations minimales obligatoires (voir page 131) ;
- Si son revenu est supérieur, une régularisation de cotisations est due et le montant devra normalement être payé pour moitié sur novembre et pour moitié sur décembre de la deuxième année d'activité.

3. Les cotisations durant la 3^{ème} année d'activité

Lors de la 3^{ème} année d'activité, les cotisations professionnelles du chef d'entreprise seront calculées sur la base de ses revenus définitifs de la première année d'activité.

En fin de 3^{ème} année d'activité, le chef d'entreprise reçoit la régularisation de ces cotisations sociales relatives à la deuxième année d'activité.

- Si son revenu est inférieur à la base forfaitaire de la première année, un remboursement de cotisations sera effectué dans la limite des cotisations minimales obligatoires (voir page 131) ;
- Si son revenu est supérieur, une régularisation de cotisations sera due et le montant devra normalement être payé pour moitié sur novembre et pour moitié sur décembre de la 2^{ème} année d'activité.

Lors de la 3^{ème} année d'activité, il faut se méfier du revenu servant de base (celui de la première année d'activité) pour le calcul des cotisations forfaitaires car il est courant que le chef d'entreprise ne prenne pas de rémunérations la 1^{ère} année.

Ainsi, la régularisation des cotisations relatives à la 3^{ème} année (qui intervient à la fin de la 4^{ème} année d'activité) risque d'être conséquente et peut entraîner des difficultés de trésorerie.

Pour les années qui suivent, c'est le même principe :

- 4^{ème} année : cotisation sur les revenus définitifs de la 2^{ème} année et régularisation des cotisations de la 3^{ème} année d'activité ;
- 5^{ème} année : cotisation sur les revenus définitifs de la 3^{ème} année et régularisation des cotisations de la 4^{ème} année d'activité ;
- et ainsi de suite...

4. Les cotisations minimales

Même si il n'a pris aucune rémunération, le chef d'entreprise est quand même redevable d'un minimum de cotisations sociales.

En effet, même si le chef d'entreprise a un revenu égal à zéro, il y a des cotisations obligatoires. Celles-ci concernent : la maladie - maternité et les indemnités journalières, la retraite de base, la retraite complémentaire et l'invalidité - décès.

En 2013, les cotisations minimales annuelles sont égales à :

- à 1 650 euros pour les artisans ;
- à 1 612 euros pour les commerçants.

Il n'y a pas de cotisations minimales en matière d'allocations familiales et de CSG - CRDS.

5. Les cotisations TNS des professions libérales

Les professionnels libéraux ont un régime social un peu spécifique : seules les cotisations dues au titre de l'assurance maladie-maternité sont à verser au RSI. Ensuite, une autre partie des cotisations doit être versée à l'URSSAF et celles qui concernent les régimes d'assurance vieillesse à un organisme spécifique.

L'organisme spécifique dépend de la profession exercée. Par exemple, il s'agira de la CIPAV pour les architectes, les conseils, les ingénieurs, les formateurs et les enseignants, de la CAVEC pour les experts comptables, de la CAVAMAC pour les agents généraux d'assurance...

a. Les cotisations versées au RSI

Le taux des cotisations versées au RSI au titre de l'assurance maladie-maternité est le suivant :

- 6,5% de la base imposable jusqu'au plafond de la sécurité sociale ;
- 5,9% sur l'éventuelle partie comprise entre 1 et 5 fois le plafond de la sécurité sociale.

Une cotisation minimale de **945 euros** est obligatoire pour 2013.

b. Les cotisations versées à l'URSSAF

Les professionnels libéraux doivent s'acquitter des principales cotisations suivantes auprès de l'URSSAF : les allocations familiales, la CSG, la CRDS et la contribution à la formation professionnelle.

c. Les cotisations d'assurance vieillesse

Il n'est pas possible, dans cet ouvrage, d'aborder ce point car il existe plusieurs organismes différents regroupant une ou plusieurs professions et ayant leurs propres règles de calcul de cotisations.

Pour obtenir d'avantage de renseignements à ce sujet, il convient de se rendre sur le site internet de l'organisme concerné pour obtenir les règles applicables et les méthodes de calcul des cotisations.

Le site suivant fournit les liens vers ces organismes : <http://www.cnavpl.fr/>

C. Choisir entre le régime TNS et le régime assimilé salarié

Le choix du statut social est une étape importante pour l'entrepreneur : est-il plus intéressant d'être travailleur non salarié ou assimilé salariés ?

Pour répondre à cette question, il faut étudier les caractéristiques de chaque statut pour déterminer lequel des deux est le plus approprié. De plus, en création d'entreprise, d'autres paramètres limitent les options possibles comme le choix de la forme juridique de l'entreprise par exemple.

1. Les avantages du statut TNS

Tout d'abord, pour les TNS, les cotisations des deux premières années sont calculées sur un minimum forfaitaire qui est relativement faible ce qui permet de limiter les dépenses.

De plus, le statut TNS permet d'avoir, pour une rémunération identique, des charges sociales qui sont moins élevées que celles supportées par les dirigeants assimilés salariés. Un peu plus loin, un tableau de comparaison illustre cette différence avec deux exemples (voir page 135).

Le statut TNS permet donc d'obtenir un double avantage :

- profiter d'un décalage de trésorerie avec le système des cotisations forfaitaires sur les deux 1^{ères} années d'activité ;
- alléger le poids des charges sociales de l'entreprise (les cotisations TNS étant moins élevées que les cotisations des dirigeants assimilés salariés).

Enfin, le statut TNS permet de mettre en place une couverture complémentaire « à la carte », dans la mesure où il est possible de souscrire divers contrats d'assurance dont les contrats madelins, notamment pour la retraite ou la prévoyance complémentaire.

2. Les avantages du statut assimilé salarié

Tout d'abord, le statut de dirigeant assimilé salarié permet aux intéressés de bénéficier de la même protection sociale que celle prévues pour les salariés, qui est plus complète que celle des TNS. La couverture qui concerne l'assurance maladie est néanmoins équivalente aujourd'hui entre les deux statuts.

Le régime TNS est surtout moins avantageux en matière de retraite et il faut donc penser à la compléter à travers des placements immobiliers, de l'épargne, des contrats madelins...

Ensuite, certains dirigeants assimilés salariés (ceux qui possèdent moins de la moitié du capital social) pourront cumuler leur poste de dirigeant avec un contrat de travail sous respect de certaines conditions (voir page 136).

Le cumul d'un mandat social avec un contrat de travail permet aux dirigeants assimilés salariés de cotiser au régime d'assurance chômage des salariés si le pôle emploi reconnaît l'existence d'un lien de subordination juridique entre lui et les autres associés ou actionnaires. Ce cumul n'est pas possible pour les gérants majoritaires.

Enfin, les TNS associés de sociétés soumises à l'IS sont, à compter du 1^{er} janvier 2013, assujettis aux cotisations sociales sur leur quote-part de dividendes qui excède 10% du total suivant : capital social + primes d'émission + sommes versées en compte courant d'associé.

3. Paramètres à prendre en compte pour choisir son régime social

Au-delà des critères financiers et de ceux relatifs à la protection sociale du chef d'entreprise, d'autres paramètres très importants doivent être pris en compte.

a. A-t-on vraiment la possibilité de choisir ?

Dans certains cas, l'entrepreneur n'a pas la possibilité de choisir entre l'un de ces deux statuts et est automatiquement placé sous un régime social.

L'activité peut imposer le choix d'une forme juridique pour le projet (SARL, SAS, SNC...) qui ne permet pas de choisir librement entre le statut TNS ou le statut de dirigeant assimilé salarié.

Exemple : *une ou plusieurs personnes souhaitent se lancer dans une activité de bar-tabac et doivent choisir une forme juridique pour l'exercer. La loi ne permet d'exercer l'activité de bar-tabac que sous forme de SNC (Société en Nom Collectif) ou en entreprise individuelle (à condition qu'il n'y ait qu'une seule personne).*

Les associés de SNC sont affiliés automatiquement au régime des travailleurs indépendants et il en est de même pour l'entrepreneur individuel. Nous sommes donc ici dans une situation où le choix entre le régime des TNS ou le régime des dirigeants assimilés salariés n'est pas possible.

b. Ne pas prendre de risques pour se placer sous un régime social

Le fait de ne pas être majoritaire dans la société et donc d'être minoritaire ou égalitaire dans la société ne permet pas de contrôler la société.

De plus, cela réduit considérablement la part des revenus versés sous forme de dividendes et l'éventuelle quote-part de plus-value générée en cas de revente de la société ;

c. Prendre en compte les droits précédemment acquis

Un autre paramètre qui doit être pris en compte par le chef d'entreprise est l'impact de l'option pour le statut TNS sur les droits précédemment acquis auprès du régime général (droits à la retraite notamment). Ce point peut toutefois être négligé lorsque l'entrepreneur est jeune et ne dispose donc pas d'acquis significatifs en qualité de salarié.

d. Se méfier des informations erronées

Un dirigeant salarié ne peut en aucun cas bénéficier de l'assurance chômage en cas de perte d'emploi. Malgré qu'il soit dirigeant assimilé salarié, il est mandataire social et donc exclu de ce dispositif.

Une assurance chômage peut être souscrite par l'entreprise pour couvrir le dirigeant en cas de perte d'emploi mais son coût est élevé. Deux organismes principaux sont chargés d'assurer les dirigeants contre le chômage : l'association GSC et l'association APPI.

D. Cas pratiques : Comparaison entre TNS et salariés

Nous allons exposer dans ce paragraphe trois cas pratiques de comparaison, pour un artisan puis pour un commerçant, du montant global des cotisations sociales entre le régime des travailleurs non salariés et le régime des dirigeants assimilés salariés.

Quelques remarques préalables :

- nous allons comparer les deux statuts en utilisant la rémunération nette (donc perçue par le dirigeant) ce qui signifie la rémunération prise pour un TNS et le salaire net pour un dirigeant assimilé salarié ;
- les cotisations indiquées pour le dirigeant assimilé salarié correspondent à la somme des cotisations salariales et des cotisations patronales.

1. Comparaison pour une activité artisanale

Pour cette comparaison, nous retiendrons les trois situations suivantes : rémunération nette de 24 000, 36 000 et 48 000 euros.

a. Simulation sur une rémunération nette de 24 000 euros

Régime social		Année 1	Année 2	Année 3
TNS	payé sur l'année	3 315 €	5 695 €	10 373 €
	régularisé en fin d'année suivante	6 821 €	5 383 €	1 182 €
	TOTAL	10 136 €	11 078 €	11 555 €
Assimilé salarié		17 147 €	17 147 €	17 147 €

b. Simulation sur une rémunération nette de 36 000 euros

Régime social		Année 1	Année 2	Année 3
TNS	payé sur l'année	3 315 €	5 695 €	15 367 €
	régularisé en fin d'année suivante	11 621 €	10 624 €	2 136 €
	TOTAL	14 936 €	16 319 €	17 503 €
Assimilé salarié		25 283 €	25 283 €	25 283 €

c. Simulation sur une rémunération nette de 48 000 euros

Régime social		Année 1	Année 2	Année 3
TNS	payé sur l'année	3 315 €	5 695 €	19 010 €
	régularisé en fin d'année suivante	14 948 €	14 206 €	2 443 €
	TOTAL	18 263 €	19 901 €	21 453 €
Assimilé salarié		33 148 €	33 148 €	33 148 €

2. Comparaison pour une activité commerciale

Comme pour la comparaison effectuée entre un artisan TNS et un dirigeant assimilé salarié, nous retiendrons les trois situations suivantes : rémunération nette de 24 000, 36 000 et 48 000 euros.

a. Simulation sur une rémunération nette de 24 000 euros

Régime social		Année 1	Année 2	Année 3
TNS	payé sur l'année	3 222 €	4 910 €	10 073 €
	régularisé en fin d'année suivante	6 608 €	5 782 €	1 214 €
	TOTAL	9 830 €	10 692 €	11 287 €
Assimilé salarié		17 147 €	17 147 €	17 147 €

b. Simulation sur une rémunération nette de 36 000 euros

Régime social		Année 1	Année 2	Année 3
TNS	payé sur l'année	3 222 €	4 910 €	14 938 €
	régularisé en fin d'année suivante	11 332 €	10 939 €	2 148 €
	TOTAL	14 554 €	15 849 €	17 086 €
Assimilé salarié		25 283 €	25 283 €	25 283 €

c. Simulation sur une rémunération nette de 48 000 euros

Régime social		Année 1	Année 2	Année 3
TNS	payé sur l'année	3 222 €	4 910 €	18 454 €
	régularisé en fin d'année suivante	14 548 €	14 399 €	2 427 €
	TOTAL	17 770 €	19 309 €	20 881 €
Assimilé salarié		33 148 €	33 148 €	33 148 €

E. Cumuler un mandat social avec un contrat de travail

Les chefs d'entreprises peuvent cumuler leur mandat social avec un contrat de travail sous réserve de respecter des conditions strictes. Le principal avantage du cumul est qu'il peut permettre au chef d'entreprise de bénéficier de l'assurance chômage si l'entreprise est en difficulté.

Trois conditions doivent être remplies pour que le cumul soit valable :

- les fonctions exercées en qualité de salarié doivent être distinctes de celles exercées en qualité de chef d'entreprise. Plus l'entreprise est petite, plus il est difficile de prouver l'exercice d'une activité distincte.
- une rémunération autre que celle perçue au titre du mandat de dirigeant doit être versée ;

- enfin, un lien de subordination doit exister avec l'entreprise pour les fonctions exercées en qualité de salarié. Cette condition est particulièrement difficile à prouver voir impossible lorsque le chef d'entreprise est également majoritaire dans le capital de l'entreprise.

F. Le conjoint du chef d'entreprise

Lorsque le chef d'entreprise souhaite faire participer son conjoint à l'activité, trois possibilités de présentent. Lorsque le conjoint exerce une activité professionnelle de manière régulière dans l'entreprise, la loi rend obligatoire le choix d'un des trois statuts suivants : conjoint collaborateur, conjoint associé ou conjoint salarié.

1. Le statut de conjoint collaborateur

Le statut de conjoint collaborateur est celui qui est le plus couramment utilisé notamment dans les petites entreprises.

a. Présentation du statut de conjoint collaborateur

Tout d'abord, pour bénéficier du statut de conjoint collaborateur, il faut obligatoirement :

- être marié ou pacsé (le concubin ne peut donc pas prétendre à ce statut) ;
- exercer une activité régulière dans l'entreprise de son époux (ou épouse) ou de son partenaire lié par un PACS ;
- ne pas percevoir de rémunération en contrepartie du travail fourni dans l'entreprise. A défaut, le statut sera celui de conjoint salarié ;
- ne pas être associé de l'entreprise en question : si le conjoint possède des titres de la société, il a la qualité d'associé et ne peut pas bénéficier du statut de conjoint collaborateur ;
- si l'exercice de l'activité est effectué par le biais d'une société, cette dernière ne doit pas compter plus de 20 salariés. Pour calculer ce seuil, les apprentis et les jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis le 22 juin 2005 ne sont pas pris en compte.

Lorsque le conjoint exerce par ailleurs une autre activité, salariée ou non, parallèlement à celle effectuée dans l'entreprise de son époux (ou épouse), il pourra quand même bénéficier du statut de conjoint collaborateur.

Une personne à la retraite peut également bénéficier de ce régime si elle respecte les conditions exposées ci-dessus.

Ensuite, pour que le conjoint du chef d'entreprise puisse bénéficier du statut de conjoint collaborateur, l'entreprise doit revêtir l'une des formes suivantes :

- entreprise individuelle (peu importe l'activité exercée : artisanale, libérale ou commerciale) ;
- entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) ;

- Société A Responsabilité Limitée (SARL) à gérance majoritaire ;
- Société d'Exercice Libérale A Responsabilité Limitée (SELARL) à gérance majoritaire.

Par contre, lorsque l'activité est exercée par le biais d'une SA, d'une SAS (SASU y compris) ou d'une SARL à gérance minoritaire, le statut conjoint collaborateur est interdit. Le conjoint peut simplement être associé ou salarié.

b. L'option pour le statut de conjoint collaborateur

Le choix du statut de conjoint collaborateur doit être mentionné auprès du Centre de Formalités des Entreprises (CFE). Si l'activité est exercée sous la forme d'une SARL ou d'une SELARL, l'option pour le statut de conjoint collaborateur doit être portée à la connaissance de l'ensemble des associés lors de la prochaine assemblée générale.

c. La retraite du conjoint collaborateur

Au niveau de la retraite, le conjoint collaborateur est dans l'obligation de s'affilier aux régimes de retraite de base, de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des professions indépendantes. Le conjoint collaborateur va donc se constituer lui-même une retraite.

A ce titre, il peut opter pour l'une des solutions suivantes :

- cotiser sur une fraction du revenu professionnel du chef d'entreprise sous réserve que ce dernier donne expressément son accord (car cette fraction sera déduite de l'assiette des cotisations du chef d'entreprise). Il s'agit du partage des revenus ;
- ou cotiser sur un revenu forfaitaire ou sur un pourcentage du revenu professionnel du chef d'entreprise.

Le tableau ci-dessous récapitule le montant de la base d'imposition retenue en matière de cotisations retraite en fonction de la solution choisie :

	Sans partage des revenus		Avec partage des revenus	
	Conjoint	Chef d'entreprise	Conjoint	Chef d'entreprise
Forfaire	Plafond de la sécurité sociale	100% de son revenu	-	-
Sur un tiers du revenu	1/3 du revenu du chef d'entreprise	100% de son revenu	1/3 du revenu du chef d'entreprise	1/3 de son revenu
Sur la moitié du revenu	La moitié du revenu du chef d'entreprise	100% de son revenu	La moitié du revenu du chef d'entreprise	La moitié de son revenu

d. La protection sociale du conjoint collaborateur

Concernant la maladie, le conjoint collaborateur bénéficie gratuitement des prestations d'assurance maladie et maternité du RSI.

Il a la qualité d'ayant droit du chef d'entreprise car il n'est pas rémunéré et n'est pas personnellement affilié au RSI.

e. La déductibilité des cotisations du conjoint collaborateur

Les cotisations versées sont déductibles fiscalement au même titre que celles du chef d'entreprise.

S'agissant des cotisations facultatives des conjoints collaborateurs (assurances de groupe, régimes facultatifs mise en place par les organismes de sécurité sociale), elles sont déductibles des résultats imposables dans les mêmes conditions et suivant les mêmes limites que pour le chef d'entreprise.

f. Les avantages du statut conjoint collaborateur

Tout d'abord, le statut de conjoint collaborateur est relativement simple et nécessite peu de formalités administratives. Il n'y a par exemple pas de contrat de travail, pas de fiches de paie et pas de déclarations sociales à effectuer pour ce dernier.

Ensuite, il permet de bénéficier d'une protection sociale complète sans percevoir de rémunération, d'adhérer aux contrats d'assurance madelin et de bénéficier du droit à la formation professionnelle continue.

De plus, le conjoint collaborateur est réputé avoir reçu un mandat de la part du chef d'entreprise afin d'accomplir en son nom et pour son compte les actes de gestion courante de l'entreprise. Il peut donc engager l'entreprise dans ses rapports avec les tiers sans engager sa responsabilité personnelle.

En optant pour ce statut, le conjoint collaborateur peut également participer à l'éventuel plan d'épargne de l'entreprise.

Enfin, en cas de décès de l'exploitant d'une entreprise individuelle, le conjoint collaborateur peut se voir attribuer un capital prélevé sur l'actif net de succession au moment de la liquidation de l'entreprise (son montant maximum est de trois fois le montant annuel du SMIC en vigueur au moment du décès de l'exploitant et ne peut excéder 25% de la valeur des biens professionnels).

2. Le statut de conjoint associé

Dès lors que le conjoint du chef d'entreprise possède des parts de la société et y exerce une activité régulière, il est considéré comme étant conjoint associé.

Le conjoint associé peut être salarié ou non de l'entreprise et donc recevoir une rémunération ou pas, contrairement au conjoint collaborateur qui ne peut pas en percevoir.

Lorsque le chef d'entreprise est affilié au RSI, le conjoint associé qui exerce une activité dans l'entreprise sera également affilié au RSI sauf lorsqu'il dépend du régime général. C'est le cas quand il est titulaire d'un contrat de travail ou qu'en cumulant leurs parts, le couple n'est pas majoritaire dans le capital de l'entreprise.

Lorsque le conjoint associé est également salarié, il relève du régime général de la sécurité sociale et peut bénéficier de toutes les prestations liées à ce régime.

3. Le statut de conjoint salarié

Enfin, lorsque le conjoint n'est pas associé au sein de l'entreprise et n'a pas opté pour le statut de conjoint collaborateur, il a la possibilité d'être conjoint salarié.

Son statut et les règles à respecter sont alors les mêmes que celles applicables à tout les autres salariés : affiliation au régime général de la sécurité sociale, existence d'un contrat de travail nécessaire...

G. Se couvrir contre le chômage

Les dirigeants d'entreprise ne sont pas couverts par l'assurance chômage en cas de perte d'emploi. Toutefois, ces derniers ont deux possibilités :

1. Cumuler le poste de dirigeant avec un contrat de travail

Pour se couvrir contre le risque chômage, la première solution consiste, pour le chef d'entreprise, à cumuler son mandat social avec un contrat de travail. Ainsi, au titre du contrat de travail exclusivement, il sera possible de revendiquer ses droits à l'assurance chômage.

Les conditions de validité que nous avons évoqué page 134 doivent être remplies pour que le chef d'entreprise puisse entrer dans le champ d'application de l'assurance chômage.

Conseil : *il est vivement recommandé de se renseigner préalablement auprès du pôle emploi pour vérifier que les conditions permettant de bénéficier de l'assurance chômage sont remplies. Cela permet de ne pas verser, le cas échéant, des cotisations à fonds perdus et/ou d'éviter les mauvaises surprises.*

2. Souscrire une assurance chômage

Les chefs d'entreprises ont la possibilité de souscrire une assurance chômage auprès d'organismes spécialisés dont les deux principaux sont l'association GSC (Garantie Sociale des Chefs d'entreprises) et l'association APPI (Association pour la Protection des Patrons Indépendants).

Cette assurance permet d'obtenir une indemnisation en cas de perte d'emploi involontaire, ce qui est notamment le cas lorsque :

- le chef d'entreprise est révoqué ;
- le mandat du chef d'entreprise arrive à terme et il n'est pas reconduit ;
- l'entreprise fait l'objet d'une liquidation judiciaire voire d'une autre procédure collective dans certains cas ;

- dans certains cas, si l'entreprise est dissoute, fusionnée, absorbée, cédée ou restructurée à cause de contraintes économiques.

a. S'assurer à la GSC

La GSC propose une première offre d'assurance chômage à destination de tous les entrepreneurs et une seconde à destination des créateurs et repreneurs d'entreprise.

Pour pouvoir adhérer à la GSC contre le risque chômage, le chef d'entreprise doit remplir plusieurs conditions :

- être chef d'entreprise individuelle ou dirigeant de société ;
- ne pas toucher de pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie au titre d'un régime obligatoire de base de la Sécurité Sociale ;
- avoir moins de 60 ans ;
- ne pas être couvert par le régime général de l'assurance chômage ;
- avoir un revenu fiscal au moins égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale uniquement dans le cas où le cumul du mandat social avec un contrat de travail est reconnu par les services de Pôle Emploi ;
- il faut également que l'entreprise remplisse certaines conditions économiques et financières ;
- être ressortissant d'une organisation patronale membre de l'association GSC ;
- être inscrit au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers.
- pour les créateurs ou repreneurs : être en activité depuis moins de 3 ans et avoir un revenu net fiscal professionnel inférieur à la moitié du plafond de la Sécurité Sociale.

Le chef d'entreprise adhérant à la GSC a le choix entre deux possibilités :

- cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 55% de son revenu sur une période de 12 mois ;
- cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 70% de son revenu sur une période de 12 mois ;

Après un an d'indemnisation, il peut choisir d'autres possibilités supplémentaires :

- cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 55% de son revenu sur une période de 18 ou de 24 mois ;
- cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 70% de son revenu sur une période de 18 ou de 24 mois ;

Le site internet de l'association GSC (www.gsc.asso.fr) permet de faire des simulations de cotisations annuelles.

Concernant l'offre à destination des créateurs et repreneurs d'entreprise, la cotisation annuelle est fixe et s'élève à 495 euros. Cela permet de bénéficier d'une indemnisation égale à 5 292 euros en cas de perte d'emploi.

Pour tous les entrepreneurs (sauf les gérants majoritaires et les entrepreneurs individuels qui bénéficient d'une réduction), le tableau ci-dessous (barème 2012) récapitule les simulations que nous avons effectuées :

Solution n°1 : cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 55% du revenu

Assurance sur 55% du revenu				
Revenu fiscal professionnel	Cotisations annuelles (indemnisation 12 mois)	Cotisations annuelles (indemnisation 18 mois)	Cotisations annuelles (indemnisation 24 mois)	Allocations annuelles
10 000 €	582 €	873 €	1 455 €	7 000 €
20 000 €	640 €	960 €	1 600 €	11 000 €
30 000 €	960 €	1 440,00 €	2 400 €	16 500 €
40 000 €	1 289 €	1 935 €	3 223 €	22 000 €
50 000 €	1 633 €	2 455 €	4 087 €	27 500 €
60 000 €	1 977 €	2 975 €	4 951 €	33 000 €

Solution n°2 : cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 70% du revenu

Assurance sur 70% du revenu				
Revenu fiscal professionnel	Cotisations annuelles (indemnisation 12 mois)	Cotisations annuelles (indemnisation 18 mois)	Cotisations annuelles (indemnisation 24 mois)	Allocations annuelles
10 000 €	N/A	N/A	N/A	N/A
20 000 €	848 €	1 280 €	2 144 €	14 000 €
30 000 €	1 272 €	1 920,00 €	3 216 €	21 000 €
40 000 €	1 707 €	2 581 €	4 317 €	28 000 €
50 000 €	2 163 €	3 277 €	5 469 €	35 000 €
60 000 €	2 619 €	3 973 €	6 621 €	42 000 €

Lorsque le chef d'entreprise est un gérant majoritaire ou un entrepreneur individuel, la cotisation est minorée de 15%.

b. S'assurer à l'APPI

L'association APPI propose une assurance chômage pour :

- les mandataires sociaux : PDG, directeurs généraux, président de SAS... ;
- les travailleurs indépendants y compris leur épouse travaillant dans l'entreprise : artisans, commerçants, professions libérales ;

- toute personne qui perçoit une rémunération professionnelle mais qui ne relève pas du régime général de l'assurance chômage « Unedic ».

Pour adhérer à l'APPI, le chef d'entreprise qui remplit les conditions ci-dessus doit retourner un formulaire d'adhésion rempli.

L'adhésion est normalement effective une dizaine de jours plus tard mais le chef d'entreprise doit cotiser pendant un an minimum avant de pouvoir prétendre à la garantie assurance chômage. Ainsi, un dirigeant affilié depuis 10 mois qui perd son emploi ne pourra prétendre à aucune indemnité.

Les cotisations sont calculées sur le revenu fiscal pour les TNS et sur les rémunérations brutes annuelles pour les dirigeants assimilés salariés.

Le chef d'entreprise adhérant à l'APPI a le choix entre trois possibilités : cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 55%, 70% ou 100% de son revenu ;

Le site internet de l'association APPI (www.appi-asso.fr) permet de faire des simulations de cotisations annuelles. Le tableau ci-dessous (barème 2012) récapitule les simulations que nous avons effectuées :

Solution n°1 : cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 55% du revenu

Assurance sur 55% du revenu (possible dès l'adhésion)				
Rémunérations brutes ou prises (pour les TNS)	Travailleurs non salariés		Dirigeants assimilés salariés	
	Cotisations annuelles	Allocations annuelles	Cotisations annuelles	Allocations annuelles
10 000 €	358,00 €	5 500,00 €	279,00 €	4 290,00 €
20 000 €	716,00 €	11 000,00 €	558,00 €	8 580,00 €
30 000 €	1 074,00 €	16 500,00 €	837,00 €	12 870,00 €
40 000 €	1 432,00 €	22 000,00 €	1 116,00 €	17 160,00 €
50 000 €	1 790,00 €	27 500,00 €	1 395,00 €	21 450,00 €
60 000 €	2 148,00 €	33 000,00 €	1 674,00 €	25 740,00 €

Solution n°2 : cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 70% du revenu

Assurance sur 70% du revenu (possible dès l'adhésion)				
Rémunérations brutes ou prises (pour les TNS)	Travailleurs non salariés		Dirigeants assimilés salariés	
	Cotisations annuelles	Allocations annuelles	Cotisations annuelles	Allocations annuelles
10 000 €	490,00 €	7 000,00 €	382,00 €	5 460,00 €
20 000 €	980,00 €	14 000,00 €	764,00 €	10 920,00 €
30 000 €	1 470,00 €	21 000,00 €	1 146,00 €	16 380,00 €
40 000 €	1 960,00 €	28 000,00 €	1 528,00 €	21 840,00 €
50 000 €	2 450,00 €	35 000,00 €	1 910,00 €	27 300,00 €
60 000 €	2 940,00 €	42 000,00 €	2 292,00 €	32 760,00 €

Solution n°3 : cotiser et bénéficier d'une allocation égale à 100% du revenu

Assurance sur 100% du revenu (possible après un an d'adhésion)				
Rémunérations brutes ou prises (pour les TNS)	Travailleurs non salariés		Dirigeants assimilés salariés	
	Cotisations annuelles	Allocations annuelles	Cotisations annuelles	Allocations annuelles
10 000 €	800,00 €	10 000,00 €	624,00 €	7 800,00 €
20 000 €	1 600,00 €	20 000,00 €	1 248,00 €	15 600,00 €
30 000 €	2 400,00 €	30 000,00 €	1 872,00 €	23 400,00 €
40 000 €	3 200,00 €	40 000,00 €	2 496,00 €	31 200,00 €
50 000 €	4 000,00 €	50 000,00 €	3 120,00 €	39 000,00 €
60 000 €	4 800,00 €	60 000,00 €	3 744,00 €	46 800,00 €

Enfin, il existe une offre spécifique pour les créateurs d'entreprises ayant moins d'un an d'existence : une cotisation annuelle de 985 euros permettant de bénéficier d'une indemnisation de 10 950 euros après un an de carence en cas de perte d'emploi.

H. Le cumul emploi-retraite

Les retraités, qu'ils aient exercés en qualité de salarié ou de non-salarié, ont la possibilité de cumuler leur retraite avec un revenu tiré d'une activité professionnelle.

Deux solutions existent : le cumul emploi-retraite libéralisé et le cumul emploi-retraite plafonné. Nous analyserons essentiellement ce dispositif pour les TNS et les affiliés au régime général de la sécurité sociale.

1. Présentation du cumul emploi retraite

Le cumul emploi-retraite consiste, comme son nom l'indique, à cumuler une pension retraite avec les revenus d'une activité.

Quasiment tous les retraités (précédemment salarié, non salarié, exploitant agricole...) peuvent bénéficier du cumul emploi retraite.

Des règles spéciales sont toutefois prévues pour les exploitants agricoles, les médecins et infirmiers qui ont exercé dans des établissements de santé, et les fonctionnaires.

Ce dispositif peut prendre deux formes :

- le cumul emploi-retraite libéralisé,
- et le cumul emploi-retraite plafonné.

Enfin, lorsque vous reprenez une activité chez votre ancien employeur, il est nécessaire d'attendre au moins 6 mois après le départ à la retraite pour bénéficier du cumul.

2. Intérêts du cumul-emploi retraite

L'intérêt de ce cumul est de pouvoir toucher une pension retraite tout en percevant également des revenus d'une activité.

Ce dispositif est notamment utile dans les cas suivants :

- le chef d'entreprise revend son entreprise, fait valoir ses droits à la retraite mais accompagne le repreneur pendant quelques temps pour effectuer la transition,
- une personne atteint l'âge légal de la retraite mais souhaite continuer de travailler tout en touchant sa pension retraite,
- ou une personne, qui n'arrive pas à subvenir à ses besoins avec sa seule pension retraite, souhaite continuer à exercer une activité pour bénéficier d'un revenu supplémentaire.

3. Le cumul emploi-retraite libéralisé

Le cumul emploi-retraite libéralisé permet de cumuler l'intégralité de sa retraite avec l'ensemble des revenus générés par l'activité professionnelle. Les conditions applicables sont les mêmes pour les assurés relevant du régime général, pour les travailleurs non salariés et pour les professions libérales.

Les personnes pouvant bénéficier de ce dispositif sont celles qui :

- ont atteint l'âge d'ouverture des droits à la pension retraite (60 à 62 ans suivant la date de naissance) et ont acquis le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier de la retraite à taux plein,
- ou ont atteint l'âge légal pour bénéficier automatiquement de la retraite à taux plein (65 à 67 ans suivant la date de naissance).

4. Le cumul emploi-retraite plafonné

Le cumul emploi-retraite plafonné concerne les assurés qui ne remplissent pas les conditions du cumul emploi-retraite libéralisé.

a. Le cumul emploi-retraite plafonné pour les anciens salariés

Le cumul plafonné est possible dans la limite suivante : le total mensuel des montants bruts de vos retraites de salarié (régimes de base et régimes complémentaires) et de votre nouveau salaire d'activité ne doit pas dépasser :

- la moyenne mensuelle de vos 3 derniers salaires,
- ou 1,6 fois le SMIC si ce montant est plus favorable.

Lorsque ces limites sont dépassées, le paiement de la pension retraite est suspendu.

b. Le cumul emploi-retraite plafonné pour les anciens non-salariés

Un artisan ou un commerçant qui ne bénéficie pas d'une préretraite peut, dans certains cas, percevoir sa pension de retraite de base en continuant son activité indépendante.

C'est le cas lorsque :

- ses revenus professionnels sont inférieurs à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 18 516 euros pour 2013),
- ou inférieurs à 37 032 euros si il est situé dans une ZRR (Zone de Revitalisation Rurale) ou une ZUS (Zone Urbaine Sensible).

c. Le cumul emploi-retraite pour les anciens professionnels libéraux

Les professionnels libéraux peuvent bénéficier du cumul emploi-retraite plafonné à condition que leurs revenus soient limités au montant du plafond annuel de la sécurité sociale (37 302 euros pour 2013).

5. Le cumul emploi-retraite pour les exploitants agricoles

Le cumul emploi-retraite pour les exploitants agricoles suit des règles strictes et limitatives.

Pour obtenir plus d'informations, vous pouvez accéder au site agriculture.gouv.fr

6. Le cumul emploi retraite pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires peuvent cumuler leur retraite sans restriction avec le revenu de toute autre activité, à l'exception d'un emploi dans la fonction publique.

Dans ce dernier cas, si le revenu supplémentaire dépasse le tiers de la pension, celle-ci est réduite.

7. Formalités pour bénéficiaire du cumul emploi-retraite

Nous abordons ici les démarches générales pour bénéficiaire du cumul. Des règles spécifiques peuvent être prévues pour certaines professions et il convient donc de se renseigner auprès de l'organisme qui gère votre retraite.

a. Cumul emploi-retraite libéralisé

Dans le mois qui suit la reprise de l'activité, il faut :

- informer par écrit la caisse régionale qui gère votre retraite,
- fournir les éléments suivants :
 - nom et adresse de l'employeur,
 - date de début de l'activité,
 - déclaration sur l'honneur pour attester que vous avez obtenu toutes vos retraites (de base et complémentaire).

b. Cumul emploi-retraite plafonné

Les formalités sont globalement les mêmes sauf qu'il faut produire plus de justificatifs. Dans le mois qui suit la reprise de l'activité, il faut :

- informer par écrit la caisse régionale qui gère votre retraite,
- fournir les éléments suivants :
 - nom et adresse de l'employeur,
 - date de début de l'activité,
 - montant et nature des revenus professionnels tirés de cette nouvelle activité et régimes auxquels vous êtes affiliés,
 - justificatifs des revenus perçus sur le mois de départ à la retraite et les deux mois précédents,
 - nom et adresse du ou des organismes qui vous versent une retraite.

Chapitre 8 : Le régime fiscal de l'entreprise

Les bénéfices d'une entreprise peuvent être imposés suivant deux régimes : Le régime des sociétés de capitaux, plus communément appelé imposition à l'impôt sur les sociétés (IS), et le régime des sociétés de personnes (ou imposition à l'IR).

Nous nous contrerons dans les premiers paragraphes aux dispositions applicables aux sociétés, les revenus des entrepreneurs individuels étant obligatoirement imposés à l'IR (sauf pour l'EIRL).

A. Le régime fiscal des sociétés de capitaux

Le régime des sociétés de capitaux correspond au régime des sociétés qui sont soumises à l'impôt sur les sociétés. C'est la société qui sera directement redevable des impôts calculés sur le bénéfice réalisé.

La catégorie des sociétés de capitaux regroupe :

- les sociétés anonymes (SA) ;
- les sociétés par actions simplifiées (SAS), y compris les SASU ;
- les sociétés en commandite par actions (non abordées dans cet ouvrage) ;
- les sociétés à responsabilité limitée (SARL), excepté les EURL ;
- les sociétés de coopératives (non abordées dans cet ouvrage).

Les entrepreneurs qui, dans le cadre de la création ou de la reprise d'une activité, choisissent ces formes de sociétés, font ainsi automatiquement le choix pour une imposition à l'impôt sur les sociétés des bénéfices réalisés. Ils auront néanmoins la possibilité de se placer temporairement sous le régime prévu pour les sociétés de personnes, c'est-à-dire une imposition au nom des associés (voir page 149).

Sous ce régime, l'imposition des résultats est calculée ainsi : $\boxed{\text{Bénéfice imposable} * 33,33\%}$

Toutefois, la société peut bénéficier d'un taux réduit d'imposition à 15% sur ses 38 120 premiers euros de bénéfice si elle remplit les conditions suivantes :

- le capital de la société doit être intégralement libéré ;
- le chiffre d'affaires hors taxes réalisé par période de 12 mois ne soit pas dépasser 7 630 000 euros HT ;
- le capital de l'entreprise doit être détenu à 75% au moins par des personnes physiques ou par des sociétés remplissant les conditions pour bénéficier du taux réduit d'IS.

Ce taux réduit est applicable par période de 12 mois, ce qui signifie que la tranche de bénéfice imposable à 15% sera réduit si l'exercice a une durée inférieure à 12 mois et augmenté si ce dernier est supérieur à douze mois.

Exemple : Une société nouvelle avec un premier exercice de 18 mois, est imposable à l'IS et peut bénéficier du taux réduit. Le bénéfice maximal imposable à 15% sera de 57 180 euros ($38120 \cdot (18/12)$).

Les sociétés relevant du régime des sociétés de capitaux pourront à certaines conditions opter pour le régime des sociétés de personnes, c'est ce que nous aborderons dans le paragraphe C.

B. Le régime fiscal des sociétés de personnes

Lorsqu'une société est soumise au régime des sociétés de personnes, les bénéfices réalisés seront directement imposés entre les mains des associés :

- si l'associé est une personne physique, sa quote-part de bénéfice ou de déficit sera réintégrée dans le revenu global de son foyer fiscal.
- si l'associé est une personne morale, c'est-à-dire une société, sa quote-part de bénéfice ou de déficit sera réintégrée dans son résultat et imposée entre ses mains.

La catégorie des sociétés de personnes regroupe les formes juridiques suivantes :

- les sociétés en nom collectif (SNC) ;
- les sociétés civiles ;
- les sociétés en commandite simple ;
- les entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL), qui correspondent aux SARL ne comportant qu'un seul associé.

Une exception existe pour les sociétés civiles, qui peuvent, compte tenu des circonstances, être placées sous le régime des sociétés de capitaux. C'est notamment le cas lorsqu'elles se livrent à une exploitation commerciale ou à des opérations présentant fiscalement un caractère industriel ou commercial.

Comme nous le verrons dans le paragraphe suivant, les sociétés placées sous le régime des sociétés de personnes peuvent opter pour l'impôt sur les sociétés.

C. Passer d'un régime à l'autre

Un régime fiscal n'est pas forcément définitif et inchangeable, il est possible d'opter pour un autre régime (passer de l'IR à l'IS ou, dans le sens inverse de l'IS à l'IR). Deux solutions sont envisageables : les options dites générales pour un autre régime d'imposition, et l'option temporaire de certaines sociétés imposables à l'IS pour le régime des sociétés de personnes.

Attention toutefois car le changement de régime fiscal a des conséquences fiscales non négligeables puisqu'il entraîne l'imposition immédiate de tous les bénéfices en sursis

d'imposition et des plus-values latentes. Un mécanisme de report d'imposition existe néanmoins.

Conseil : *il ne faut pas hésiter à se rapprocher d'un conseil (expert-comptable ou avocat fiscaliste par exemple) pour une opération de changement de régime fiscal.*

1. Les options possibles

En dehors du régime de la SARL de famille et de l'option temporaire que nous aborderons juste après, une société imposable à l'impôt sur les sociétés ne peut pas opter pour le régime des sociétés de personnes.

Par contre, une société soumise au régime des sociétés de personnes (SNC, EURL, société civile) peut opter pour le régime d'imposition à l'IS, à l'exception de certaines formes juridiques particulières, comme les SCI de construction-vente par exemple.

L'option pour l'imposition à l'IS doit être adressée au service des impôts dont elle dépend au plus tard avant la fin du troisième mois de l'exercice au titre duquel la société souhaite être imposée à l'IS.

2. L'option temporaire pour le régime des sociétés de personnes

Les sociétés anonymes (SA), sociétés par actions simplifiées (SAS) ou les sociétés à responsabilité limitée (SARL) sont des sociétés dont les bénéficiaires sont normalement imposables à l'impôt sur les sociétés.

Depuis la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, les SA, SAS et SARL peuvent désormais opter temporairement pour l'impôt sur le revenu (IR), si elles remplissent les conditions suivantes :

- exercer à titre principal une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à l'exclusion de la gestion de son propre patrimoine mobilier ou immobilier,
- ne pas être cotées en bourse,
- avoir moins de 5 ans d'existence à la date de l'option ;
- employer moins de 50 salariés,
- réaliser un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan inférieur à 10 M€,
- être créée depuis moins de 5 ans au moment de l'option,
- avoir des droits de vote détenus, à hauteur de 50 % au moins, par une ou des personnes physiques,
- et avoir des droits de vote détenus, à hauteur de 34 % au moins, par une ou plusieurs personnes ayant la qualité de président, directeur général, président du conseil de surveillance, membre du directoire ou gérant.

L'option pour l'IR nécessite l'accord de tous les associés et doit être formulée au service des impôts donc dépend la société concernée dans les 3 premiers mois du premier exercice pour lequel elle prend effet.

L'option est valable 5 ans, sauf renonciation anticipée. En cas de sortie anticipée, l'option n'est plus possible ultérieurement.

Conseil : *cette option est intéressante notamment lorsque les associés ou actionnaires souhaitent faire remonter les éventuelles pertes de début d'activité dans leur imposition, que ce soit au niveau d'une société holding ou personnellement.*

D. La SARL de famille

Une SARL de famille est une société à responsabilité limitée exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale, et formées uniquement entre personnes parentes en ligne directe ou entre frères et sœurs, ainsi que les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité, peuvent opter pour le régime fiscal des sociétés de personnes.

1. La particularité de la SARL de famille

L'intérêt de la SARL de famille est que celle-ci peut opter, sans limitation de durée, pour le régime fiscal des sociétés de personnes. Le résultat est alors réparti entre les associés, en proportion de leurs droits aux bénéfices, et imposable suivant au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Pour bénéficier du régime de la SARL de famille, chacun des associés doit être directement uni aux autres soit par des liens de parenté directe ou collatérale jusqu'au deuxième degré, soit par le mariage.

Pour éviter que le bénéfice soit majoré de 25%, la société peut adhérer à un centre de gestion. A noter toutefois qu'au jour d'aujourd'hui, une société dont la comptabilité est tenue par un expert-comptable agréé suffit à échapper à cette majoration.

Enfin, les SARL ayant une activité libérale ou civile ne peuvent pas opter pour le régime de la SARL de famille.

2. Exercice de l'option

La société désireuse d'exercer l'option pour le régime de la SARL de famille doit le notifier avant la date d'ouverture de l'exercice au titre duquel elle souhaite commencer à être placée sous ce régime. L'option doit être souscrite auprès du service des impôts dont relève la société dans le cadre de ses déclarations fiscales (TVA, déclaration de résultat...)

L'accord de tous les associés est nécessaire pour opter pour le régime de la SARL de famille, il doit être exprimé sur la notification adressée au service des impôts.

Pour une société nouvelle, il suffit de notifier ce choix dans l'acte de création pour que celle-ci puisse bénéficier tout de suite du régime des sociétés de personnes.

D'un point de vue social, l'option pour le régime de la SARL de famille n'a aucun effet sur le statut social des dirigeants sociaux.

3. La fin du régime de la SARL de famille

Certains évènements dans la vie de la société peuvent remettre en cause l'option de la SARL de famille pour le régime des sociétés de personnes, et la faire ainsi basculer sur une imposition à l'impôt sur les sociétés :

- l'arrivée dans le capital de la société d'une personne qui remettrait en cause le caractère familiale de la SARL (par exemple l'arrivée d'un tiers, n'ayant aucun lien de famille avec les précédents associés) ;
- la transformation de la SARL de famille en société d'une autre forme ;
- l'abandon, par la SARL de famille, de son activité industrielle, commerciale ou artisanale ;
- l'option pour l'impôt sur les sociétés (IS), qui est irrévocable.

E. Choisir entre les deux régimes

Lorsque la forme juridique retenue par l'entrepreneur permet de choisir entre l'un des deux régimes d'imposition, il n'est pas toujours évident ce faire son choix.

Nous allons donc ici exposer les principales différences entre les deux régimes et leurs avantages et inconvénients respectifs.

Avec le régime des sociétés de personnes, chaque associé sera imposable sur sa quote-part de bénéfice (ainsi que sur les rémunérations versées à raison des fonctions exercées dans la société), même s'ils ne sont pas distribués. Un bénéfice important peut donc, par conséquence, faire supporter aux associés de la société un impôt important.

A contrario, lorsque le résultat est déficitaire, chaque associé reprend, proportionnellement aux droits qu'ils possèdent dans la société, une partie du déficit dans son imposition personnelle.

Bien entendu, sous le régime des sociétés de personnes, les rémunérations ne sont pas déductibles du bénéfice imposable, ce qui peut notamment être ennuyeux pour les prestataires de services qui engagent peu de dépenses.

Il convient également de noter qu'en cas de présence d'un conjoint salarié, le salaire n'est déductible qu'à hauteur de 13 800 euros annuellement, sauf si la société est adhérente d'un centre de gestion agréé.

Le régime des sociétés de personne permet aussi à tout associé ayant acheté des droits sociaux et exerçant une activité professionnelle dans la société de déduire les frais d'acquisition et les intérêts d'emprunt inhérent à l'acquisition de ces titres.

Enfin, il est très important de souligner que l'option, par la SARL de famille, au régime des sociétés de personnes, permet aux associés, en cas de cessions, de bénéficier de nombreux dispositifs d'exonérations des plus values de cessions :

- exonération en fonction des recettes ;
- exonération en fonction de la valeur de l'entreprise ou de la branche d'activité cédée ;
- exonération en cas de départs à la retraite.

F. Le cas de l'EIRL

L'EIRL est un statut juridique particulier car elle suit normalement le régime d'imposition prévu pour les entrepreneurs individuels, c'est-à-dire l'imposition des revenus à l'IR, mais une option pour l'IS peut être exercée par l'entrepreneur. Cette possibilité en matière fiscale suit les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux EURL.

G. Tableau récapitulatif des régimes fiscaux par forme juridique

Le tableau ci-dessus résume ce que nous avons vu précédemment :

	régime de base	option possible	régime spécial
Entreprise individuelle	IR	-	-
EIRL	IR	IS	-
SARL	IS	-	IR pendant 5 ans (1)
SARL de famille	IS	IR	-
EURL	IR	IS	-
SAS/SASU	IS	-	IR pendant 5 ans (1)
SA	IS	-	IR pendant 5 ans (1)
SNC	IR	IS	-
Sociétés civiles	IR (2)	IS	-

(1) Cette option temporaire n'est toutefois possible qu'à certaines conditions (voir page 150)

(2) Toutefois, une société civile qui effectue des opérations commerciales, industrielles ou artisanales est soumise de plein droit à l'IS.

H. Les Bénéfices industriels et commerciaux (BIC)

Les bénéfices industriels et commerciaux constituent la catégorie de revenus la plus courante. Les sociétés utilisent également les règles de détermination du résultat applicables au BIC pour calculer leur bénéfice imposable.

1. Définition des BIC

Les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) correspondent aux bénéfices réalisés par une grande partie des entreprises, et notamment ceux réalisés par les sociétés. Sont imposables au titre des BIC :

- les activités commerciales par nature : c'est notamment le cas des professions commerciales, industrielles, industrielles ou artisanales exercées à titre professionnel. les actes doivent être accomplis par des personnes agissant à titre habituel, pour leur propre compte et dans un but lucratif ;
- les activités réputées commerciales : ceux sont certains profits immobiliers provenant d'opérations de construction, les locations d'établissements industriels ou commerciaux... ;
- les locations d'immeubles meublés à usage d'habitation (les locations d'immeubles nus entrent dans la catégorie des revenus fonciers. Ils relèvent des BIC lorsque les immeubles loués figurent à l'actif d'une entreprise). La sous-location d'immeubles nus fait partie des activités imposables dans la catégorie des BNC
- la location gérance du fonds de commerce.

2. L'imposition des BIC

Trois régimes d'imposition sont prévus pour les BIC : le régime micro, que nous aborderons dans le paragraphe 3, le régime du réel simplifié et le régime du réel normal.

a. Le régime du réel simplifié

Ce régime s'applique de plein droit aux entreprises exclues du régime micro-BIC, qui ne bénéficient pas de la franchise en base et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes n'excède pas 777 000 euros pour les entreprises de vente et de fourniture de logement ou 234 000 euros pour les autres entreprises.

A tout moment, les entreprises relevant de ce régime peuvent opter pour le régime réel normal. Les entreprises placées sous ce régime déterminent leur bénéfice imposable selon les règles du régime réel normal.

Sous le régime du réel simplifié, la tenue d'une comptabilité complète, régulière et sincère est obligatoire, et des comptes annuels doivent être établis. L'entreprise pourra dans certains cas opter pour une comptabilité « simplifiée ».

Au titre de chaque année, l'imprimé fiscal 2031 et ses annexes devront être envoyés au service des impôts avant le 1^{er} mai de l'année suivante. Pour les sociétés à l'IS, il s'agira de

l'imprimé 2065 et ses annexes, devant être déposé dans les mêmes délais en cas de clôture d'exercice comptable le 31 décembre, ou dans les trois mois de celle-ci en cas de clôture d'exercice à une autre date.

b. Le régime du réel normal

Ce régime s'applique de plein droit aux entreprises dont le chiffre d'affaire annuel hors taxes excède celui du régime simplifié (777 000 euros ou 234 000 euros) ou, sur option, lorsque le contribuable relevant du régime du micro ou du simplifié a demandé une imposition selon le régime normal.

Le bénéfice imposable est déterminé dans les règles de droit commun :

Résultat imposable = résultat comptable + réintégrations fiscales – déductions fiscales

Toutefois, nous n'aborderons pas dans cet ouvrage la détermination du résultat imposable et du résultat comptable.

La tenue d'une comptabilité et l'établissement des comptes annuels seront bien entendu également nécessaire et les obligations de l'entreprise seront plus importantes que sous le régime simplifié. Les imprimés fiscaux à déposer sont les mêmes (2031 et 2065) mais d'avantages de feuilles seront à remplir pour les entreprises soumises au régime du réel normal.

3. Le régime micro BIC

Le régime micro BIC est prévu pour les entreprises individuelles qui ne dépassent pas certains seuils de chiffre d'affaires. Ce régime permet notamment de bénéficier de nombreux allègements en matière de comptabilité.

Il convient également de préciser que les EIRL ne peuvent pas bénéficier du régime micro BIC et il en est bien entendu de même pour toutes les activités exercées sous forme de société.

Ainsi, l'entrepreneur individuel qui est placé sous le régime micro BIC ne sera pas tenu d'établir des comptes annuels et peut tenir sa comptabilité d'une manière très simplifiée.

a. Les entreprises individuelles concernées par le régime micro BIC

Les entreprises individuelles qui peuvent bénéficier, en 2011, du régime micro BIC sont celles qui ne réalisent pas plus de :

- **81 500 euros** hors taxes de chiffre d'affaires, lorsque l'activité est de la vente de marchandises ou de la fourniture de logements (sauf location en meublée) ;
- **32 600 euros** hors taxes de chiffre d'affaires, lorsque l'activité en question consiste en de la location en meublée ou autres (non considéré comme étant du BNC) ;

b. Le dépassement des seuils prévus

Lorsque l'entrepreneur dépasse les seuils prévus pour le régime micro BIC, deux cas de figures doivent être distingués :

Recettes réalisées	Conséquences
supérieures à 81 500 € mais inférieures ou égales à 89 600 €	Le régime micro BIC reste applicable pendant les 2 premières années du dépassement du seuil
supérieures à 89 600 €	Le régime micro BIC cesse d'être applicable le premier jour du mois du dépassement

Pour les activités placées sous le plafond de 32 600 euros, les dispositions applicables en matière de dépassement de plafond sont les mêmes que celle prévues pour le régime micro BNC (voir page 158).

c. Les personnes ne pouvant pas bénéficier du régime micro BIC

Enfin, il y a certaines activités qui sont exclues du régime micro BIC :

- les marchands de biens ;
- les locations de matériels ;
- la location-gérance de fonds de commerce ;
- les opérations sur les marchés financiers ;
- les activités de lotisseurs et de constructeurs.

d. Le bénéfice imposable

Les entrepreneurs soumis au régime micro BIC sont imposés à l'IR sur une base forfaitaire fixée à 29% (pour ceux placés sous le plafond de 81 500 euros) ou 50% (pour ceux placés sous le plafond de 81 500 euros) du montant de leurs recettes, car ils bénéficient d'un abattement sur le montant de leurs recettes, égal à 71% ou 50%.

Exemple : un commerçant exerçant en nom propre encaisse 75 000 euros de recettes sur l'année et il bénéficie du régime micro BIC, il sera donc imposé à l'impôt sur le revenu sur le montant suivant : $75\,000 - (75\,000 * 71\%) = 21\,750$ euros.

Un bénéfice minimal est prévu pour le régime micro BIC : Le bénéfice ne peut pas être inférieur à 305 euros.

L'entrepreneur imposé au régime micro dispose toutefois de la possibilité d'opter pour un régime réel d'imposition.

Conseil : en pratique, lorsque la marge réelle revenant à l'entrepreneur est inférieure à 21%, le régime micro est pénalisant. De plus, nous ne tenons pas compte ici de tous les autres frais qui réduisent également le bénéfice de l'entrepreneur.

I. Les bénéfices non commerciaux (BNC)

En dehors des BIC, il existe une autre catégorie de bénéfices particulièrement connue : Les bénéfices non commerciaux (BNC).

1. Définition des BNC

Les BNC, Bénéfices Non Commerciaux, correspondent aux bénéfices réalisés par les professions non commerciales et assimilés et constituent une des catégories des revenus imposables à l'impôt sur le revenu (IR).

Les revenus imposables dans la catégorie des BNC sont donc :

- les bénéfices réalisés par des personnes exerçant une profession libérale, comme les experts comptables, les avocats, les chirurgiens, les architectes... ;
- les bénéfices provenant d'activité qui ne se rattache à aucune autre catégorie, comme les agents commerciaux ;
- les bénéfices des charges et offices, comme par exemple les notaires indépendants, les huissiers et les greffiers des tribunaux de commerce.
- les revenus qui sont qualifiés de BNC par la loi, comme les indemnités perçues par les arbitres sportifs ou les produits de la propriété intellectuelle.

L'exercice d'une activité libérale peut être défini comme un métier où l'activité intellectuelle joue le rôle principal et comme la pratique d'une science ou d'un art que l'intéressé exerce en toute indépendance.

Le professionnel libéral a le choix entre deux modes d'activité :

- exercer seul, en indépendant ;
- exercer en société. Il conviendra dans ce cas de distinguer les sociétés de personnes (imposition au nom de chaque associé dans la catégorie des BNC) et les sociétés imposables à l'impôt sur les sociétés (IS).

2. L'imposition des BNC

Deux modes d'imposition sont prévus pour les BNC : Le régime de la déclaration contrôlée et le régime micro BNC. Les régimes d'imposition applicables aux BNC dépendent de trois critères :

- le montant HT des recettes annuelles encaissées ;
- l'activité exercée, certaines activités n'étant pas compatibles avec le régime micro BNC et les officiers publics et ministériels sont obligatoirement imposés sous le régime de la déclaration contrôlée ;
- et la situation du contribuable par rapport à la TVA.

Ces deux derniers points seront abordés dans la partie consacrée au régime micro BNC.

Concernant le régime d'imposition des BNC en fonction de leurs recettes annuelles hors taxes, voici le principe applicable :

- lorsque les recettes annuelles sont inférieures ou égales à 32 600 euros hors taxes, l'entrepreneur sera soumis au régime micro BNC ;
- lorsque le montant des recettes annuelles est supérieur à 32 600 euros, l'entrepreneur sera soumis au régime de la déclaration contrôlée prévu pour les BNC.

3. Le régime de la déclaration contrôlée

Les entrepreneurs imposés dans la catégorie des BNC sous le régime de la déclaration contrôlée le sont :

- soit parce qu'ils encaissent des recettes supérieures à 32 600 euros ;
- soit parce qu'ils ont opté pour régime (au lieu du régime micro BNC) ;
- soit à cause de leur activité qui ne leur permet pas d'être placés sous le régime micro BNC.

Les titulaires de BNC soumis au régime de la déclaration contrôlée doivent déclarer le montant exact de leur bénéfice, déterminé à partir de leur comptabilité selon la règle des recettes dépenses, ce qui signifie que l'on ne retient que ce qui est effectivement payé et encaissé sur l'exercice.

Toutefois, un personne imposée dans la catégorie des BNC peut demander à ce que son bénéfice soit déterminé à partir des règles de la comptabilité d'engagements, donc en incluant les créances et les dettes acquises à la date de clôture de l'exercice.

Enfin, les titulaires de BNC ont intérêt à adhérer à une association agréée afin de pouvoir bénéficier de la dispense de majoration de 25% de son bénéfice imposable.

4. Le régime micro BNC

Pour pouvoir être imposé sous le régime micro BNC, un entrepreneur doit réaliser moins de 32 600 euros de recettes annuelles hors taxes, bénéficier de la franchise de TVA et ne peut exercer une activité qui en est expressément exclue.

a. Les seuils de recettes

L'entrepreneur qui ne réalise pas plus de 32 600 euros de recettes est placé automatiquement sous le régime micro BNC, mais il garde la possibilité d'opter pour un régime réel d'imposition.

b. Le dépassement des seuils prévus

Lorsque l'entrepreneur dépasse les seuils prévus pour le régime micro BNC, deux cas de figures doivent être distingués :

Recettes réalisées	Conséquences
supérieures à 32 600 € mais inférieures ou égales à 34 600 €	Le régime micro BNC reste applicable pendant les 2 premières années du dépassement du seuil
supérieures à 34 600 €	Le régime micro BNC cesse d'être applicable le premier jour du mois du dépassement

c. Les personnes ne pouvant pas bénéficier du régime micro BNC

Certaines personnes ne peuvent bénéficier du régime micro BNC, il s'agit :

- des personnes ne pouvant pas bénéficier du régime de la franchise de TVA ou qui ont opté pour l'imposition à la TVA ;
- les personnes imposées sous un régime spécial ou selon le régime des salariés, comme les agents d'assurance ou les écrivains ;
- les personnes réalisant des opérations commerciales et non commerciales, et qui optent pour un régime réel d'imposition ;
- les officiers publics et ministériels ;
- les personnes qui exercent à titre habituel des opérations sur des valeurs mobilières ;
- les personnes exerçant une activité occulte ou illicite.

d. Le bénéfice imposable

Les entrepreneurs soumis au régime micro BNC sont imposés sur un bénéfice évalué forfaitairement à 66 % de leurs recettes, car un abattement de 34% est réalisé sur ces dernières. Cet abattement est censé tenir compte de toutes les dépenses d'exploitation de l'entrepreneur.

Exemple : *Un architecte exerçant en nom propre encaisse 25 000 euros de recettes sur l'année et il bénéficie du régime micro BNC, il sera donc imposé à l'impôt sur le revenu sur le montant suivant : $25\ 000 - (25\ 000 * 34\%) = 16\ 500$ euros.*

Ce bénéfice devra ensuite être porté sur la déclaration d'imposition n°2042 du contribuable, dans la case prévue à cet effet.

Comme pour le micro BIC, un bénéfice minimal de 305 euros est prévu pour le régime micro BNC. Un entrepreneur imposé sous le régime micro BNC a la possibilité d'opter pour le régime de la déclaration contrôlée s'il le souhaite.

5. Les dispositions spécifiques prévues pour les BNC

Des dispositions spécifiques sont prévues pour certaines titulaires de BNC, nous aborderons uniquement le plus connues.

a. L'abattement pour les jeunes artistes

Les bénéfices réalisés par les auteurs d'œuvres d'art originales et qui sont imposés sous le régime de la déclaration contrôlée peuvent bénéficier d'un abattement égal à 50 % plafonné à 50 000 €, durant la première année d'activité ainsi que les 4 années suivantes.

b. La retenue à la source pour les sportifs, les auteurs et les artistes

Les sportifs, auteurs et artistes qui sont domiciliés en France peuvent demande à bénéficier d'une retenue à la source de 15% sur le montant brut des salaires et des droits qu'ils ont perçu.

Cette retenue à la source pourra être ensuite imputée sur leur impôt sur le revenu.

c. La retenue à la source pour les non-résidents

En l'absence de convention entre les deux pays concernés, une retenue à la source doit être appliquée aux sommes payées par un débiteur exerçant une activité en France à des personnes qui n'y ont pas d'installation professionnelle permanente, lorsque ces sommes sont versées pour rémunérer :

- des droits d'auteur ;
- une activité d'inventeur ;
- une activité non commerciale réalisée en France ;
- des prestations de toute nature fournies ou utilisées en France ;
- des droits issus de la propriété intellectuelle ;
- des prestations artistiques ou sportives réalisées en France ;
- des prestations relatives à l'obtention de nouvelles variétés végétales.

Une retenue à la source égale au tiers du montant devra être pratiquée, sauf pour les rémunérations qui concernent les sportifs où elle sera égale à 15%.

6. Le sort des déficits

Lorsqu'au cours d'une année, le montant des dépenses professionnelles excède celui des recettes brutes, le déficit correspondant peut être imputé sur le revenu global réalisé par le titulaire de BNC au cours de la même année.

Lorsque ses autres revenus ne sont pas suffisants pour absorber ce déficit, l'excédent peut être reporté sur le revenu global des années suivantes jusqu'à la sixième année incluse.

Bien entendu, lorsque l'entrepreneur bénéficie du régime micro BNC, il ne pourra pas avoir de déficit étant donné que son revenu imposable est calculé sur les recettes qu'il encaisse. En l'absence de recettes, son revenu sera égal à zéro.

7. Le régime de TVA pour les titulaires de BNC

Les titulaires de BNC qui sont soumis au régime micro BNC bénéficient également de la franchise de TVA, mais peuvent opter pour l'imposition à la TVA sous le régime simplifié.

En revanche, ceux qui sont placés sous le régime de la déclaration contrôlée sont imposables à la TVA sous le régime simplifié ou le régime du réel normal suivant le montant de leurs recettes annuelles.

Le tableau ci-dessous récapitule le régime de TVA applicable pour les titulaires de BNC :

Activité	Recettes	Régime de plein droit	Option possible
Professions libérales et activités non commerciales	inférieures ou égales à 32 600 €	Franchise de TVA	Régime du réel simplifié
	de 32 601 à 234 000 €	Régime du réel simplifié	Régime du réel normal
	supérieures à 234 000 €	Régime du réel normal	Pas d'option possible

Les titulaires de BNC qui bénéficie de la franchise de TVA ont la possibilité d'opter pour un régime d'imposition à la TVA. En cas d'option, ils perdront également la possibilité de bénéficier du régime micro BNC.

Cette option pour l'imposition à la TVA peut être exercée n'importe quand durant l'année et s'appliquera pendant 2 ans. A l'issue de cette période, l'option se reconduit par tacite reconduction et seule une dénonciation avant son terme pourra permettre à l'entrepreneur de repasser en franchise de TVA.

J. Les bénéfices agricoles

1. Les activités imposables au titre des bénéfices agricoles

Les activités suivantes relèvent du régime des bénéfices agricoles :

- exploitation de biens ruraux (fermages, métayages, faire-valoir direct) ;
- élevage d'animaux de toutes espèces (notamment les centres équestres) ;
- vente de produits tous terrains propres à la culture et des produits de l'élevage ;
- profits provenant de la production forestière, de l'exploitation de champignonnières, de nouvelles variétés végétales, des revenus issus de la location de droits à paiement unique et des revenus provenant de la vente de biomasse ou de la production d'énergie à partir de produits issus de l'exploitation agricole ;
- les apiculteurs, aviculteurs, pisciculteurs, ostréiculteurs, mytiliculteurs et conchyliculteurs.

Lorsque l'activité agricole est accomplie à titre accessoire à une activité commerciale ou industrielle, les profits qui en sont dégagés sont imposés au titre des Bénéfices Industriels et Commerciaux (BIC) et non au titre des bénéfices agricoles (BA).

Dans le cas inverse, lorsque les recettes commerciales et industrielles sont réalisées à titre accessoire de l'activité agricole :

- elles sont imposées distinctement (BIC / BNC) si l'exploitant agricole relève du régime du bénéfice réel ou du régime du forfait ;
- elles sont rattachées aux bénéfices agricoles et taxées en tant que telles lorsque leur montant n'excède pas 30 % du chiffre d'affaires de l'activité agricole ni la somme de 50 000 euros (cumul impossible avec le régime du micro BIC / BNC).

2. Les exploitants agricoles devant payer l'impôt en France

Si l'intéressé a son domicile fiscal en France, il est imposable en France sur l'intégralité de ses bénéfices agricoles, français et étrangers (sauf en cas de convention fiscale contraire entre la France et le pays en question).

Cependant, le contribuable étranger est soumis à l'impôt sur le revenu Français pour les bénéfices agricoles qu'il réalise en France.

Attention : en matière d'impôt sur les sociétés, les règles ne sont pas identiques à celles présentées dans cette section.

3. Les régimes d'imposition prévus pour les exploitants agricoles

Le régime du forfait est applicable pour les exploitants agricoles dont la moyenne des recettes agricoles TTC des deux années précédentes n'excède pas **76 300 euros** s'ils ne sont pas expressément exclus de ce régime et n'optent pas pour le régime réel.

Doivent également être pris en compte dans la moyenne les subventions, primes et indemnités perçues à titre de supplément de prix ou destinées à compenser un manque à gagner ainsi que les produits prélevés sur l'exploitation pour être remis au personnel ou au propriétaire en paiement des fermages.

Sont exclues du calcul les subventions et primes d'équipement, les recettes provenant de la cession d'éléments d'actif et les recettes accessoires non agricoles.

Sont expressément exclues du régime du forfait agricole :

- les opérations commerciales sur animaux de boucherie / charcuterie ;
- les exploitants dont le forfait a été dénoncé par l'administration : lorsque 25 % au moins des recettes de l'exploitant sont soumis à la TVA à titre obligatoire en vertu de l'article 298 bis, II-1° du CGI ou lorsqu'il se livre à des cultures spéciales ou encore lorsqu'il est imposable selon le régime du bénéfice réel pour les bénéfices ne provenant pas de l'exploitation ;
- les sociétés agricoles et groupements forestiers créées depuis le 1er janvier 1997 ;
- les revenus issus de la location de droits à paiement unique ;
- les revenus provenant de la vente de biomasse ou de la production d'énergie à partir de produits agricoles.

Ces activités relèvent du régime simplifié mais peuvent tout de même opter pour le régime réel normal.

Le régime simplifié s'applique de plein droit lorsque la moyenne des recettes agricoles des deux années précédentes est supérieure à 76 300 euros sans toutefois excéder 350 000 euros.

Enfin, le régime du réel normal s'applique si l'entreprise agricole excède ce seuil ou si l'exploitant a opté pour celui-ci (sauf dans certains régimes très particuliers et notamment les GAEC).

L'option pour le régime du réel normal est indépendante de l'option pour l'imposition à la TVA. Il en est de même concernant l'exonération des plus-values accordée.

En cas de franchissement du seuil, le changement de régime intervient à compter du premier jour de l'exercice suivant.

4. L'option pour le régime réel normal

Les exploitants agricoles soumis au régime simplifié peuvent opter pour le régime normal dans le délai du dépôt de la déclaration de résultat de l'année ou de l'exercice précédant celui au titre duquel elle s'applique.

Les nouveaux exploitants agricoles disposent du délai de quatre mois à compter de la date du début d'activité.

L'option vaut pour l'ensemble des activités agricoles.

5. Les modalités d'imposition des différents régimes agricoles

Les régimes d'imposition agricoles peuvent être scindés en deux catégories : Le forfait agricole et les régimes réels d'imposition.

a. Régime du forfait agricole

Le bénéfice agricole est calculé de manière forfaitaire et collective : la base de calcul est constituée par les bénéfices unitaires moyens fixés dans chaque département.

$\text{Bénéfice forfaitaire} = \text{bénéfice unitaire moyen} \times \text{nombre d'éléments correspondants}$

(Avec nombre d'éléments = nombre d'hectares, de têtes de bétail, d'hectolitre etc.)

Pour les propriétaires exploitants, il faut ajouter au bénéfice agricole une somme égale au revenu cadastral des terres affectées à l'exploitation.

Le forfait est censé tenir compte de toutes les recettes et charges d'exploitation.

Chaque année, une déclaration n° 2342 doit être souscrite avant le 1er avril.

b. Les régimes réels d'imposition

Si le titulaire des bénéfices agricoles n'adhère pas à un centre de gestion agréé, il voit ses revenus être majorés de 25 %.

Que le régime réel soit normal ou simplifié, le bénéfice agricole est déterminé selon les règles identiques aux entreprises industrielles et commerciales : le résultat est déterminé à partir des créances acquises et des dépenses engagées.

Les exploitants agricoles sont autorisés à pratiquer des déductions spéciales sur les bénéfices pour financer leurs investissements ou faire face à des aléas. Les jeunes agriculteurs peuvent également bénéficier d'un abattement sur leur bénéfice pendant 5 ans.

Lorsque l'exploitant réalise un déficit agricole, il s'impute sur le revenu global de l'exploitant agricole si les revenus nets d'autres sources perçus par l'exploitant n'excèdent pas 106 225 euros pour les revenus 2010. A défaut, il est déductible des bénéfices agricoles réalisés les 6 années suivantes.

Une déclaration n° 2139 doit être souscrite pour les exploitants relevant du régime simplifié (accompagnée du tableau des immobilisations et des amortissements, un bilan et un compte de résultat simplifiés, un tableau de calcul du résultat fiscal, un relevé des provisions).

Une déclaration n° 2143 doit être souscrite pour les exploitants relevant du régime réel d'imposition, accompagnée de huit tableaux (n° 2144 à 2150) et de cinq tableaux (n° 2151 à 2152 bis).

La déclaration doit être déposée, quel que soit la date de clôture, au plus tard le deuxième jour ouvré suivant le 1er mai.

Les exploitants agricoles placés sous le régime du réel simplifié peuvent évaluer, sur option de leur part, leur stock de manière forfaitaire.

Chapitre 9 : Trouver des locaux pour exercer son activité

Pour exercer son activité, l'entrepreneur doit bien évidemment trouver des locaux. En effet, même un entrepreneur qui n'a pas besoin de bureau pour exercer son métier (par exemple un consultant itinérant ne recevant pas de clientèle) devra avoir un siège social pour pouvoir créer son entreprise.

Plusieurs possibilités existent en matière de locaux d'entreprise :

- la conclusion d'un bail commercial ;
- la conclusion d'un bail de courte durée ;
- l'achat d'un immeuble ou d'un local ;
- la location de bureaux ;
- la domiciliation ;
- les structures d'aide pour les entrepreneurs, comme les pépinières d'entreprise ;

Nous aborderons donc en détail ces différentes solutions.

A. Le bail commercial

La conclusion d'un bail commercial est une étape très importante pour l'entrepreneur, car il s'agit du contrat qui lui permettra de disposer d'un local pour exercer son activité et accueillir sa clientèle. Il conviendra d'apporter la plus grande attention sur les différentes clauses du bail commercial, car même si certaines dispositions sont encadrées par la loi, ce sera le contrat de bail qui définira la majorité des obligations des parties.

1. Les caractéristiques du bail commercial

Tout d'abord, le bail commercial est un contrat qui n'est pas obligatoirement écrit, même si c'est fortement recommandé dans un souci de preuve en cas de litiges, entre deux parties :

- le bailleur, qui donne son bien en location ;
- le locataire, qui aura la disposition des locaux.

La conclusion d'un bail commerciale est un engagement à long terme car la durée du bail commercial ne peut pas être inférieure à 9 ans.

Des éléments essentiels doivent être réunis pour que le statut des baux commerciaux puisse être appliqué :

- un contrat de bail commercial doit être conclu ;
- il doit exister des locaux nécessaires à l'exploitation du fonds de commerce ;

- un fonds de commerce appartenant à un commerçant, un artisan ou un industriel doit être exploité dans les locaux loués ;
- le locataire doit être immatriculé au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM).

Le contrat de bail, pour qu'il soit qualifié de bail commercial, doit obligatoirement comporter les éléments suivants :

- le bailleur doit consentir au locataire la pleine jouissance temporaire d'un bien ;
- le contrat doit prévoir le versement d'un loyer en contrepartie de la mise à disposition du bien, qui doit être réel et sérieux.

Les parties seront toutefois libre de déroger au statut des baux commerciaux en concluant un bail dérogatoire, également appelé bail de courte durée (thème abordé dans le point B.).

2. Précisions sur les locaux

Pour que le statut de baux commerciaux s'applique, le local ou l'immeuble concerné doit permettre et être utilisé pour exploiter un fonds de commerce.

Ce bien doit notamment permettre de recevoir de la clientèle, c'est-à-dire qu'il doit être un lieu clos et couvert.

Ensuite, un fonds de commerce qui appartient à un commerçant, un artisan ou un industriel, inscrit au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, doit être exploité dans le local ou l'immeuble.

3. La fixation du loyer

La fixation d'un loyer, payé par le locataire au bailleur, est un élément essentiel du bail commercial.

Le loyer ainsi que les modalités de paiement sont fixés librement par les parties lors de la conclusion du bail et le loyer doit être raisonnable par rapport à la valeur locative normale du bien concerné. Les parties peuvent également demander à un tiers de fixer le montant du loyer, ce qui est toutefois très rare en pratique.

Le loyer pratiqué par le bailleur doit être déterminé ou déterminable et doit aussi être réel et sérieux. A défaut, le bail peut être déclaré nul ou être qualifié autrement, comme par exemple un prêt à usage lorsque le loyer est dérisoire.

4. La promesse de bail commercial

Il est assez fréquent, avant la signature du bail commercial, d'effectuer une promesse de bail commercial. Le propriétaire des locaux qui seront mis en location effectuera donc une promesse envers le futur locataire, qui l'obligera à accorder à ce dernier les biens en location.

Deux types de promesses de bail existent :

- les promesses de bail unilatérales de bail, lorsqu'un seul de deux futurs contractant s'engage. Il s'agira en général du bailleur qui s'engagera à donner en location son bien aux futurs locataires ;
- les promesses de bail synallagmatiques de bail, lorsque, cette fois-ci, les deux parties s'engagent. Le bailleur s'engagera à donner son bien en location et le locataire de prendre ce même bien en location.

a. La promesse synallagmatique de bail commercial

Lorsqu'on conclut une promesse synallagmatique de vente, cela signifie que les deux parties au futur contrat donnent leur engagement réciproquement.

Dans le cas d'une promesse synallagmatique de bail commercial, les engagements seront les suivants :

- le propriétaire, appelé le bailleur, s'engage à donner son bien en location à un tiers ;
- et le futur locataire s'engage quant à lui à prendre ce bien en location.

Après avoir conclu la promesse synallagmatique de bail commercial, les parties seront définitivement engagées lorsque, à travers la promesse de bail, ils se seront mis d'accord sur les éléments essentiels du bail commercial, et qu'ils n'auront prévus aucune condition susceptible de remettre en cause l'engagement.

Pour la conclusion d'un bail commercial, nous pouvons citer comme éléments essentiels : Les locaux concernés par le bail, la durée du bail, le prix prévu en contrepartie de la mise à disposition des locaux et l'usage des locaux.

Lorsqu'une ou plusieurs conditions suspensives sont prévues dans la promesse de bail commercial, ce dernier pourra être annulé en cas de réalisation de l'une de ces conditions.

b. La promesse unilatérale de bail commercial

Contrairement à ce que nous avons vu ci-dessus, seule une des parties au futur bail commercial s'engage ici. L'engagement ne sera donc pas réciproque et l'autre partie sera libre d'accepter ou non la promesse qui lui a été faite.

- la personne qui s'engage, appelé « promettant », sera engagé dès la conclusion de la promesse de bail unilatérale
- l'autre personne qui ne s'engage pas, appelé « bénéficiaire », sera engagée lorsqu'elle décidera de lever la proposition qui lui a été faite.

On parlera d'offre lorsque le promettant formule la promesse unilatérale de bail, d'acceptation lorsque le bénéficiaire se voit remettre l'offre du promettant, et de levée d'option lorsque le bénéficiaire accepte ce qui lui a été proposé par le promettant.

Attention donc, l'acceptation ne signifie que le bénéficiaire s'engage, mais simplement qu'il se voit attribuer le droit de lever ou non l'option prévue par la promesse de bail commercial.

Pour que la promesse unilatérale de bail commercial soit valable, elle doit comporter trois mentions essentielles : les locaux concernés par le futur bail, le prix convenu pour la location et la durée du futur bail commercial.

5. Les obligations du locataire

En contractant un bail commercial, le locataire doit respecter les deux principales obligations suivantes :

- payer le loyer dans les délais au bailleur ;
- utiliser les biens loués en bon père de famille. Cela signifie que le locataire doit avoir un comportement raisonnable dans son usage des biens loués et respecter la destination précisée dans le bail commercial ;
- assurer la conservation des biens loués, c'est-à-dire se charger de l'entretien et des réparations courantes.

6. Les obligations du bailleur

En contrepartie, le bailleur doit respecter les principales obligations suivantes :

- informer le locataire sur les risques naturels et technologiques, les éventuels sinistres subis et les risques de pollution des sols (pour les locations de certains terrains) ;
- mettre à disposition les biens loués au locataire ;
- maintenir les biens en état de servir ;
- garantir la jouissance paisible et la sécurité des biens loués ;

7. Les périodes triennales

Le bail commercial est communément appelé bail 3,6,9 car à l'issue de chaque période triennale, des dispositions particulières sont prévues par la loi, notamment en matière de révision du loyer et de possibilité de résiliation du bail commercial.

A l'issue de chaque période triennale (3,6 et 9 ans), le bailleur peut demander par LRAR ou acte extrajudiciaire la révision du loyer. L'augmentation de loyer demandée par le bailleur est cependant plafonnée : elle ne peut pas excéder la variation de l'indice trimestriel du coût de la construction ou, le cas échéance, de l'indice trimestriel des loyers commerciaux.

De plus, le bail commercial peut être résilié à l'expiration de chaque période triennale. Le locataire devra dans ce cas demander la résiliation anticipée au bailleur au moins six mois avant le terme de la période triennale et par acte extrajudiciaire.

Le bail commercial pourra prévoir que le locataire sera tenu de verser une indemnité au bailleur en cas de résiliation anticipée.

8. Le renouvellement du bail commercial

A l'issue du bail commercial, le locataire dispose d'un droit de renouvellement et le bail commercial ne peut pas prévoir de clause contraire.

Toutefois, il existe quelques dérogations à ce principe :

- lorsque le bailleur prouve que le bail n'entre plus dans le champ d'application des baux commerciaux ;
- pour certains motifs graves et légitimes.
- lorsque l'immeuble doit être totalement ou partiellement démoli en raison de son état insalubre ;
- si les biens loués sont jugés dangereux.

Lorsque le bailleur refuse de renouveler le bail commercial, le locataire pourra lui demander une indemnité d'éviction.

Conseil : *lorsque dans le cadre d'une création d'entreprise, ou même ultérieurement, il est nécessaire de contracter un bail commercial, l'assistance d'un avocat est fortement recommandé.*

B. Le bail de courte durée

La durée d'un bail commercial est en principe égale à neuf ans. Néanmoins, un dispositif prévu par la loi permet de conclure des baux d'une durée plus courte, ne pouvant être supérieure à deux ans : Il s'agit du bail de courte durée.

1. Avantages et inconvénient du bail de courte durée

Le bail de courte durée a pour objectif de permettre au locataire de ne pas s'engager tout de suite sur une longue durée, notamment pour les entrepreneurs qui débutent leur activité. Il peut ainsi être risqué de s'engager sur neuf ans sans avoir la certitude de réussir le lancement de son affaire. De plus, le bail de courte durée permettra également au locataire de « tester » sa zone de chalandise et de la quitter rapidement si le secteur géographique ne répond pas à ses attentes.

Du côté du bailleur, le statut des baux de courte durée permettra d'avoir un engagement moins long avec un nouveau locataire. Le bail de courte durée lui laissera la possibilité d'en savoir plus sur ce dernier avant de conclure éventuellement un bail commercial pour la suite.

Ensuite, le bailleur pourra récupérer les lieux à l'expiration du bail sans avoir à respecter un quelconque droit au renouvellement ou à verser une indemnité d'éviction au locataire, et le loyer prévu dans l'éventuel bail suivant ne sera pas plafonné contrairement à ce qui est prévu pour les baux commerciaux.

Le locataire devra toutefois se méfier car le statut des baux de courte durée ne lui offre pas la même protection que le statut des baux commerciaux, notamment par rapport à la pérennité de la location qui permet de constituer et fidéliser une clientèle.

En effet, à l'expiration du bail de courte durée, le locataire doit quitter les lieux et ne peut prétendre à aucune indemnité d'éviction ni aucun droit au renouvellement du bail.

2. Les principales caractéristiques du bail de courte durée

Bien qu'aucune disposition réglementaire ne l'exige, le bail de courte durée est impérativement rédigé par écrit, lors de l'entrée dans les lieux du locataire, et sa durée ne peut pas excéder deux années.

De plus, il doit être obligatoirement stipulé dans le contrat de bail de courte durée que les parties renoncent à se placer sous le régime des baux commerciaux, et à défaut, le bail sera considéré comme étant un bail commercial. En revanche, les parties n'ont pas à justifier leur choix de se placer sous le régime des baux de courte durée.

Toute clause de reconduction tacite du bail de courte durée n'est pas valable et risque d'entraîner la requalification du contrat en bail commercial.

Le renouvellement d'un bail de courte durée n'est possible que dans un seul cas : Il faut que la durée totale des baux de courte durée qui se succèdent soit inférieure à deux ans. A défaut, tout renouvellement prendra automatiquement la forme d'un bail commercial, donc un engagement de neuf ans.

Lorsque le terme du bail de courte durée est arrivé, le contrat cesse de plein droit et il n'est pas nécessaire que le bailleur donne congé au locataire. Ce dernier ne disposera d'aucun droit au renouvellement du bail, devra quitter les lieux immédiatement et ne pourra prétendre à aucune indemnité d'éviction.

C. Le bail professionnel

Pour l'exercice de certaines activités, l'entrepreneur pourra éviter de contracter un bail commercial et opter plutôt pour un bail professionnel.

1. Les possibilités de recours au bail professionnel

Tout d'abord, pour pouvoir contracter un bail professionnel, les locaux doivent être affectés à l'exercice d'une activité professionnelle. Il n'est donc pas possible de conclure un bail professionnel sur des locaux à usage d'habitation.

Ensuite, un critère relatif à l'activité du locataire doit également être respecté. Ce dernier doit obligatoirement :

- exercer une activité non commerciale (expert-comptable, avocats, kiné, médecin, assureur...);
- ou une activité artisanale à condition qu'il n'existe pas de fonds artisanal.

2. Les principales caractéristiques du bail professionnel

Le bail professionnel doit être obligatoirement rédigé par écrit et doit avoir une durée minimale de 6 ans. La rédaction du contrat sera effectuée par un notaire si sa durée est supérieure à 12 ans.

Aucune règle particulière n'est prévue au niveau de la fixation du loyer, qui est négocié librement par les parties (sous réserve de respecter les mêmes règles que nous avons vu pour la fixation du loyer des baux commerciaux) et qui peut être révisable ou non.

Lorsque le bail professionnel arrive à terme, il est reconduit tacitement pour une durée de 6 ans (ou celle prévue au contrat initial si elle est supérieure).

Le locataire ou le bailleur peut toutefois donner son congé six mois au moins avant le terme du bail pour éviter le renouvellement. Contrairement au bail commercial, le locataire n'aura ici aucun droit au renouvellement.

Conseil : *il convient de prendre en considération un paramètre important : Le bail professionnel est beaucoup plus souple que le statut des baux commerciaux mais en contrepartie, le locataire ne dispose d'aucun droit au renouvellement du bail.*

D. Acheter un immeuble ou un local

Bien entendu, l'entrepreneur a également la possibilité d'acquérir directement les locaux dans lesquels il souhaite exercer son activité. Trois solutions sont alors envisageables : L'entreprise achète les locaux, une SCI est constituée dans le but d'acheter les locaux, ou l'entrepreneur les achète à titre personnel.

1. L'entreprise achète les locaux

L'entrepreneur pourra tout d'abord décider d'acheter les locaux par le biais de son entreprise, en utilisant des ressources propres ou en empruntant les fonds nécessaires.

Cette solution présente toutefois quelques risques :

- l'entreprise concentre des ressources et/ou s'endette pour financer des biens immobiliers au lieu de se concentrer sur son activité ;
- le risque est très centralisé : si l'entreprise rencontre des difficultés, les biens immobiliers pourront servir à rembourser les dettes.

2. Constituer une SCI pour acheter les locaux

La constitution d'une SCI est un choix stratégique qui présente plusieurs avantages pour l'entrepreneur.

Cela permet tout d'abord de scinder la partie exploitation, assurée par l'entreprise, et la partie immobilière détenue par la SCI. L'entrepreneur pourra ainsi répartir les risques au sein de plusieurs entités autonomes : si l'activité est en difficulté et que les créanciers poursuivent l'entreprise, le patrimoine immobilier est à l'abri.

Toujours en partant du constat évoqué ci-dessus, l'entrepreneur disposera d'une palette de solutions plus large s'il souhaite arrêter son activité : il pourra décider de tout céder (activité

et immobilier), mais également de garder la SCI et de ne vendre que la partie exploitation, ce qui lui permettra de continuer à percevoir un loyer via la SCI. Ce système est notamment utilisé pour les départs à la retraite, dans le but de bénéficier d'un complément de revenu.

Ensuite, le fait de recourir à deux sociétés distinctes permettra aussi de ne pas avoir les mêmes associés ou actionnaires dans la SCI et dans l'entreprise d'exploitation.

Cet avantage est pratique pour gérer des successions : Les enfants qui souhaitent reprendre l'affaire familiale seront associés ou actionnaires de l'entreprise d'exploitation et les autres seront associés de la SCI (cela dépend toutefois de la valeur des deux entreprises bien entendu).

De plus, il pourra être intéressant de faire rentrer des investisseurs dans la société opérationnelle tout en restant propriétaire à 100% de l'ensemble immobilier.

Contrairement à la détention d'un immeuble en nom propre, le recours à une SCI permettra de disposer d'une option possible pour une imposition à l'impôt sur les sociétés, qui peut être intéressante pour les contribuables imposés personnellement dans les tranches maximales de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la création d'une SCI pour acheter un immeuble permet de bénéficier d'un effet de levier financier qui ne perturbera pas le fonctionnement de l'entreprise d'exploitation : si cette dernière achète l'immeuble par endettement, sa capacité ultérieure à mobiliser des capitaux pour développer son activité sera réduite d'autant.

En contrepartie, l'inconvénient majeur résidera dans le fait qu'il ne faudra pas s'occuper uniquement du fonctionnement d'une seule entreprise, mais qu'il y aura deux entités à gérer : deux créations d'entreprise à effectuer, deux comptabilités à tenir, deux assemblées annuelles à tenir (si l'entreprise d'exploitation est également une société)...

3. Acheter les locaux à titre personnel

Cette dernière solution est assez rare en pratique pour deux raisons :

- il faut posséder personnellement les fonds ou avoir la capacité d'emprunter pour acquérir les locaux ;
- lors d'une création d'entreprise, les économies de l'entrepreneur sont plutôt utilisées pour le lancement de son activité et une autre partie est également épargnée pour prévenir les éventuelles conséquences de l'échec du projet.

En achetant les locaux directement, l'entrepreneur les louera à son entreprise et percevra en contrepartie des loyers qui seront imposables en tant que revenus fonciers.

Là encore, cette solution n'est pas forcément adaptée aux contribuables qui sont déjà imposé à l'impôt sur le revenu dans les tranches les plus élevées.

E. Domicilier son entreprise et exercer son activité chez soi

Afin de limiter les frais lors du démarrage de l'entreprise, le chef d'entreprise a la possibilité, sous certaines conditions, de domicilier son entreprise chez lui. Cela ne lui confère pas pour autant l'autorisation d'exercer son activité à son domicile, comme nous le verrons ci-après.

1. Loger l'entreprise au domicile du chef d'entreprise

L'adresse de domiciliation de l'entreprise correspond à son adresse administrative, ce sera notamment l'adresse qui figurera sur les documents commerciaux de l'entreprise.

Les conditions pour pouvoir domicilier son entreprise chez soi sont les suivantes :

1) Pour les entreprises individuelles

Elles peuvent être domiciliées au domicile du chef d'entreprise si aucune disposition contractuelle ou législative ne s'y oppose ;

Toutefois, lorsque l'activité est exercée dans un autre lieu que celui de la domiciliation, le chef d'entreprise pourra quand même domicilier son entreprise chez lui-même si une clause l'interdit.

2) Pour les sociétés

Le dirigeant pourra domicilier sa société à son domicile si aucune disposition législative ou réglementaire ne s'y oppose.

Si une clause interdit cette pratique, le dirigeant de la société pourra quand même domicilier son entreprise chez lui pendant une durée de 5 ans maximum.

Lorsqu'une clause interdit la domiciliation de l'entreprise chez soi, mais que le chef d'entreprise individuel ou le dirigeant de société a la possibilité, malgré tout, de le faire quand même, il est fortement recommandé d'en informer l'éventuel propriétaire par lettre recommandée avec accusé de réception.

2. Exercer l'activité au domicile du chef d'entreprise

Lorsque l'on parle d'exercer son activité chez soi, il convient de distinguer deux types de villes, en fonction de leur taille et de leur implantation géographique.

a. Dans les villes de moins de 200 000 habitants et dans les ZFU :

1) Pour les entreprises individuelles

Les chefs d'entreprise peuvent exercer leur activité chez eux, dès l'instant où aucune disposition contractuelle ou législative ne s'y oppose.

2) Pour les sociétés

Le dirigeant peut exercer son activité professionnelle chez lui, dès l'instant où aucune disposition contractuelle ou législative ne s'y oppose.

L'autorisation préalable du Maire, après avis de l'organisme gestionnaire de l'HLM, est nécessaire lorsque le logement est situé au rez-de-chaussée d'un HLM.

b. Dans les villes de plus de 200 000 habitants et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne :

1) Pour les entreprises individuelles

Deux situations sont possibles suivant l'emplacement du logement :

Logement situé au rez-de-chaussée	Logement non situé au rez-de-chaussée
<p>L'exercice de l'activité est possible si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il s'agit de la résidence principale du chef d'entreprise ; - aucune disposition du bail ou du règlement de copropriété ne s'y oppose ; - il n'y a que les occupants du logement qui exerce l'activité ; - aucune nuisance sonore et aucun danger pour le voisinage n'est occasionné par l'activité. 	<p>L'exercice de l'activité est possible si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il s'agit de la résidence principale du chef d'entreprise ; - aucune disposition du bail ou du règlement de copropriété ne s'y oppose ; - il n'y a que les occupants du logement qui exerce l'activité ; - il n'y a pas de réception de clients ou de marchandises.

2) Pour les sociétés

Comme ci-dessus, deux situations sont possibles suivant l'emplacement du logement :

Logement situé au rez-de-chaussée	Logement non situé au rez-de-chaussée
<p>L'exercice de l'activité est possible si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il s'agit de la résidence principale du chef d'entreprise ; - aucune disposition du bail ou du règlement de copropriété ne s'y oppose ; - il n'y a que les occupants du logement qui exerce l'activité ; - aucune nuisance sonore et aucun danger pour le voisinage n'est occasionné par l'activité. <p><i>Si le logement est situé dans un HLM, le maire de la commune peut autoriser l'exercice de l'activité.</i></p>	<p>L'exercice de l'activité est possible si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il s'agit de la résidence principale du chef d'entreprise ; - aucune disposition du bail ou du règlement de copropriété ne s'y oppose ; - il n'y a que les occupants du logement qui exerce l'activité ; - il n'y a pas de réception de clients ou de marchandises.

F. Les pépinières d'entreprise

Les pépinières d'entreprise, que l'on appelle aussi ruche ou couveuse d'entreprises, sont des structures d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement des nouvelles entreprises. Ce dispositif d'appui pour entrepreneurs a été mis en place dans les années 80 et il existe aujourd'hui plus de 230 pépinières d'entreprise en France.

Les pépinières d'entreprise permettent ainsi aux jeunes entreprises de disposer d'un appui considérable pour les aider dans leur lancement et leur développement

1. Le rôle des pépinières d'entreprise

Les pépinières d'entreprise proposent des locaux, des équipements et des services partagés permettant une réduction de charges, ainsi qu'un accompagnement personnalisé durant le développement de l'activité de l'entreprise.

Le rôle des pépinières d'entreprise est donc de favoriser la réussite des créations d'entreprise en offrant des solutions aux entrepreneurs qui leur permettront de diminuer les obstacles au bon déroulement de leur projet.

De plus, cela permettra également à l'entrepreneur de se concentrer sur les tâches importantes de son projet : Le lancement de son activité, et de ne pas se soucier des problèmes de logistiques qui peuvent prendre énormément de temps lors d'une création d'entreprise classique.

2. Les différents types de pépinières d'entreprise

Il existe en France plusieurs types de pépinières d'entreprise :

1) Les pépinières d'entreprise généralistes

On trouvera dans ces pépinières d'entreprise des entrepreneurs qui exercent dans des secteurs d'activité différents. Cette catégorie de pépinières d'entreprise est la plus fréquemment rencontrée en France.

2) Les pépinières d'entreprise spécialisées dans un secteur d'activité

Comme son nom l'indique, ces pépinières d'entreprise seront spécialisées sur un secteur d'activité particulier, et n'accepteront que les nouvelles entreprises qui exercent dans ce secteur. Il y a ainsi des pépinières d'entreprise spécialisées dans l'informatique, dans les énergies renouvelables, dans l'éco-construction, dans les technologies numériques...

3) Les pépinières d'entreprise innovantes

Les entreprises accueillies dans ce type de pépinières d'entreprise doivent partie des secteurs d'activités où l'innovation technologique est forte, à savoir : l'informatique, l'électronique, les télécommunications, l'ingénierie industrielle et du bâtiment, le médical, le multimédia.

3. Les services proposés par les pépinières d'entreprise

Tout d'abord, les pépinières d'entreprise doivent proposer des locaux aux entreprises qu'elles accueillent. Ces locaux comprennent généralement des bureaux ainsi que des salles de réunion de différentes tailles.

De plus, les jeunes entreprises doivent pouvoir avoir à disposition dans les pépinières plusieurs services tels que la téléphonie, l'accès à internet, la possibilité d'utiliser des copieurs...

Ensuite, les pépinières d'entreprise doivent proposer un accompagnement aux entrepreneurs, qui consistera principalement à conseiller l'entrepreneur, proposer des formations, du soutien, des financements, accéder à l'information et intégrer des réseaux professionnels.

Les pépinières d'entreprise doivent en quelque sorte faciliter l'intégration des nouvelles entreprises dans le tissu économique de la région dans laquelle elles se trouvent.

4. Les conditions pour intégrer une pépinière d'entreprise

Pour qu'une entreprise puisse intégrer une pépinière d'entreprise, il faut qu'elle ait moins de 2 ans d'existence.

Lorsque la pépinière est spécialisée dans l'innovation ou dans un secteur particulier, ces critères devront également être remplis pour pouvoir y entrer.

5. Comment entrer dans une pépinière d'entreprise ?

Pour entrer dans une pépinière d'entreprise, l'entrepreneur devra déposer un dossier de candidature, qui sera ensuite examiné par un comité. Ce même comité décidera d'accepter ou non l'entreprise candidate au sein de la pépinière.

Lorsque la nouvelle entreprise a été acceptée au sein de la pépinière d'entreprise, elle devra signer une convention avec celle-ci, qui durera 3 ans généralement.

Chapitre 10 : Les formalités de création de l'entreprise

L'ultime étape de la création d'entreprise consiste à effectuer les formalités de création, qui donneront naissance à l'entreprise.

A. Quelques informations préalables

Avant d'entamer les formalités de création de l'entreprise, nous aborderont deux sujets : L'objet social et la société en formation.

1. L'objet social

Toute société doit avoir un objet social, qui correspond au type d'activité exercé par la société pour essayer de générer des bénéfices. Cet objet social est obligatoirement indiqué dans les statuts de la société et doit être suffisamment précis pour être valable : Vente de telle catégorie de produits, fourniture de telles prestations de services.

Dans certains cas, l'objet social de la société correspondra à une activité réglementée, qui impliquera de respecter certaines conditions pour être valablement exercée. On peut citer par exemple l'activité d'expertise comptable, qui nécessite la possession d'un diplôme pour pouvoir être exercée.

a. L'importance de l'objet social

L'objet social doit être déterminé avec le plus de précision possible pour plusieurs raisons :

- l'objet social constitue dans la plupart des cas la limite de l'étendue des pouvoirs des organes de direction de la société. Tous les actes entrant dans l'objet social passés par les dirigeants sociaux engage la société envers les tiers ;
- l'objet social constitue également un élément qui est pris en compte concernant la responsabilité pénale de la société. Pour que celle-ci soit engagée, il faut que les faits reprochés soient liés à son objet social ;
- une des causes de dissolution des sociétés est constituée par la réalisation ou l'extinction de l'objet social de la société ;
- certaines activités entraîneront l'application de règles spécialement prévue pour l'activité exercée ;
- au niveau social, l'objet social de la société aura comme incidence de classer celle-ci dans une branche d'activité qui possèdera peut-être des dispositions particulières, par le biais de conventions collectives ou d'accord collectifs.

Néanmoins, un objet social définit avec trop de précisions, et donc trop restreint, pourrait également avoir des conséquences négatives sur le fonctionnement de la société et occasionné des lourdeurs administratives pour le modifier.

Un juste milieu doit donc être trouvé par les fondateurs de l'entreprise pour déterminé avec précision mais sans être trop restreint l'objet social de la société.

b. Informations sur l'objet social

Pour qu'un objet social soit valable, il faut tout d'abord qu'il soit possible. Le cas le plus fréquent concerne des activités qui cessent d'exister, notamment par la modification de la législation. La société n'a dans ce cas, si elle n'exerce pas d'autres activités, plus de raison d'exister.

Ensuite, l'objet social de la société doit être licite : il est par exemple impossible de créer une société qui aurait pour objet social de commettre des infractions et d'exercer des activités interdites.

Enfin, l'objet social déterminera le code APE de la société attribué par l'INSEE.

2. La société en formation

Une société est dite en formation pendant le délai qui sépare le moment où les fondateurs se mettent d'accord pour constituer une société et l'immatriculation de cette dernière auprès du registre du commerce et des sociétés, qui donnera naissance à la personne morale.

a. La naissance de la société en formation

Fixer la date de début de la période de formation est assez complexe en pratique, car elle n'est matérialisée par aucun acte. Cette dernière sera donc fixée en se référant aux faits prouvant l'intention des associés ou actionnaires fondateurs de constituer une société.

En revanche, l'administration fiscale considère que l'intention de constituer une société ne suffit à démontrer l'existence d'une société en formation. Un acte opposable aux tiers, qui soit directement lié à la création de la société, doit avoir été accompli, tels que : le dépôt des fonds, la signature des statuts, la désignation d'un commissaire aux apports ou encore la conclusion d'un bail commercial.

b. Les actes conclus pendant la période de formation

Pendant cette période, les associés ou actionnaires fondateurs devront passer certains actes et ceux qui sont directement liés et nécessaires à la création de la société pourront être accomplis pour le compte de la société en formation. Il en est par exemple ainsi de la conclusion d'un bail commercial, de l'embauche de salariés voir même de l'ouverture d'un compte bancaire.

Concernant les actes éventuellement liés au début d'activité de la société, aucune règle n'est véritablement fixée et la jurisprudence est partagée à ce sujet.

Seuls les associés ou actionnaires fondateurs, ou les dirigeants statutaires, peuvent conclure des actes pour le compte de la société en formation.

Lorsque la société est en formation, les actes doivent être conclus au nom et pour le compte de la société en formation. Les personnes qui concluent des actes pour le compte de la société

en formation sont responsables indéfiniment et solidairement sur ces actes jusqu'au moment où la société, une fois immatriculée, ne les reprennent à son nom.

c. La fin de la société en formation

La période de formation prend fin au moment où la société acquiert la personnalité morale, c'est-à-dire le jour de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés.

d. La reprise des actes accomplir pour la société en formation

Une fois immatriculée, la société pourra reprendre les actes passés pour son compte durant sa période de formation et libèrera ainsi les personnes ayant conclu des actes pour son compte. Les actes éventuellement non repris resteront à la charge des personnes les ayant conclus.

Seuls les actes souscrits au nom et pour le compte de la société en formation, et nécessaire à la création de la société, ne peuvent être reprise par cette dernière au moment de son immatriculation.

Il existe différents moyens pour reprendre les actes passés pour le compte de la société en formation :

- il est tout d'abord possible de joindre au statut un état annexe listant tous les engagements qui ont été souscrits pour son compte avant leur signature par tous les associés ou actionnaires. La signature des statuts entrainera reprise de ces actes pour la nouvelle société.
- ensuite, il est possible de donner un mandat, dans les statuts ou par acte séparé, attribuant le pouvoir de passer des actes pour le compte de la société en formation. Le mandat peut être donné à tous les associés de SARL, SCS ou SNC et à un seul actionnaire pour les sociétés par actions. En pratique, ce procédé ne peut être utilisé que pour les actes passés entre la signature des statuts et l'immatriculation de la société.
- enfin, les associés ou actionnaires pourront également décider, après l'immatriculation de la société, de reprendre les actes passés pour le compte de la société en formation. Une assemblée générale (ou une décision unique s'il n'y a qu'un seul associé) sera nécessaire pour prendre cette décision.

B. Formalités de création d'une entreprise individuelle

Tout d'abord, l'entrepreneur doit vérifier, au cas où l'activité envisagée est réglementée, que les conditions nécessaires à l'exercice de celle-ci sont bien remplies.

Ensuite, si l'entrepreneur individuel le juge utile, il doit effectuer devant notaire une déclaration d'insaisissabilité pour ses biens immeubles, cela lui permettra de les protéger contre les éventuelles actions des créanciers. La déclaration d'insaisissabilité sera mentionnée au RCS.

Ensuite, l'entrepreneur doit procéder au dépôt du dossier au CFE compétent et l'entreprise est alors « en cours de formation ». Le CFE remet immédiatement un récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise.

Le dossier doit contenir les éléments suivants :

- le titre justifiant la domiciliation de l'entreprise : bail commercial, ou acte d'acquisition du droit au bail, ou contrat de domiciliation, ou titre de propriété, ou de la lettre adressée au propriétaire;
- les formulaires P0 ;
- la photocopie de la pièce d'identité ou l'extrait d'acte de naissance de l'exploitant individuel ;
- l'attestation de non-condamnation de l'exploitant individuel ;
- l'attestation de filiation de l'exploitant individuel, sauf si elle figure dans un document déjà produit ;
- le cas échéant, la copie de l'acte de déclaration d'insaisissabilité.

C. Formalités de création d'une EIRL

La procédure de constitution d'une EIRL est un peu plus lourde que pour l'entreprise individuelle : il faut, en plus, établir une déclaration d'affectation et de la déposer auprès du registre compétent en fonction de la nature de l'activité exercée. Un acte notarié sera obligatoire au cas où la déclaration comprendrait un bien immobilier.

Au cas où un bien d'une valeur unitaire supérieure à 30 000 euros apparaît dans la déclaration d'affectation, un rapport effectué par un commissaire aux comptes ou par un expert-comptable sera obligatoire.

La déclaration d'affectation doit comprendre : l'objet de l'activité professionnelle exercée et un état descriptif des biens, sûretés, droits et obligations affectés à l'entreprise (en précisant la nature, la valeur, la quantité, la qualité de chacun).

D. Formalités de création d'une société

C'est lorsque l'entrepreneur décide de créer une société que le formalisme à respecter sera le plus lourd. Une partie des formalités est commune à toutes les sociétés, et une autre partie est composée de spécificité propre au type de société.

Conseil : nous n'aborderons ici pas en détail le contenu de chaque document obligatoire, et il est conseillé de se rapprocher auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) pour obtenir plus de renseignements.

1. Les formalités communes à toutes les sociétés

Pour constituer une société, il faut tout d'abord rédiger des statuts, en respectant un certain formalisme et certaines mentions obligatoires. Ils doivent être obligatoirement rédigés par acte notarié ou sous seing privé.

Ensuite, le dépôt des fonds reçus au titre des apports en numéraire doit être effectué dans les 8 jours de leur réception. Ils seront bloqués, au choix soit dans une banque, soit à la caisse des dépôts et consignations, soit chez un notaire. Une attestation de dépôt de fond sera remise aux fondateurs.

De plus, les apports en nature devront être évalués par un commissaire aux apports si nécessaire, qui remettra un rapport aux fondateurs de la société.

Il faudra également publier un avis de constitution de société dans un journal d'annonces légales, qui devra contenir des informations obligatoires (dénomination, forme de la société, montant du capital...).

Le titre justifiant la domiciliation de l'entreprise doit aussi être fourni : Bail commercial, ou acte d'acquisition du droit au bail, ou contrat de domiciliation, ou titre de propriété, ou de la lettre adressée au propriétaire.

Enfin, un formulaire M0, destiné à demander la constitution d'une personne morale, devra être rempli en trois exemplaires.

Lorsque toutes les pièces sont réunies, les fondateurs peuvent déposer le dossier au CFE compétent, la société est alors « en cours de formation ». Un récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise est remis aux fondateurs et il faut compter 2 semaines pour recevoir l'extrait kbis.

2. Les spécificités propres à la forme juridique

La SARL, la SAS, la SA, la SNC et la société civile présente chacune des spécificités qui leurs sont propres en matière de formalités de création.

a. La SARL

Pour le ou les gérant(s) de la SARL, il faudra également inclure les documents suivants dans le dossier de création :

- établissement du formulaire TNS pour le ou les gérant(s) majoritaire(s), avec copie de la carte vitale ou de l'attestation de Sécurité Sociale.
- établissement de la déclaration sur l'honneur de non-condamnation signé par le ou les gérant(s).
- fournir une attestation de filiation (nom et prénoms des parents), sauf si la filiation figure dans un document déjà produit, et une photocopie de la pièce d'identité.

b. La SAS

Lorsque le président n'est pas nommé dans les statuts, il faut produire deux exemplaires certifiés conformes par le président de l'acte le désignant. S'il s'agit d'une personne morale, l'identité de son représentant apparaît dans l'acte.

De plus, il faut fournir la photocopie de la pièce d'identité ou un extrait d'acte de naissance, une déclaration sur l'honneur de non-condamnation et une attestation de filiation pour les représentants légaux de l'entreprise.

c. La SA

Pour constituer une SA, il faut procéder à la nomination des organes de gestion, à savoir les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, qui désigneront à leur tour le président ainsi que l'éventuel directeur général ou les membres du directoire et le président ainsi que l'éventuel directeur général.

La lettre du commissaire aux comptes d'acceptation de ses fonctions, ainsi que le justificatif de son inscription devront aussi être fournis.

Enfin, pour les dirigeants, il sera demandé :

- la photocopie de la pièce d'identité ou un extrait d'acte de naissance, une déclaration sur l'honneur de non-condamnation et une attestation de filiation pour les mandataires personnes physiques ;
- un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés datant de moins de trois mois pour les mandataires personnes morales.

d. La SNC

Comme pour les SARL, il faudra également inclure les documents suivants dans le dossier de création au sujet du ou des gérant(s) :

- établissement du formulaire TNS pour le ou les gérant(s) majoritaire(s), avec copie de la carte vitale ou de l'attestation de Sécurité Sociale.
- établissement de la déclaration sur l'honneur de non-condamnation signé par le ou les gérant(s).
- fournir une attestation de filiation (nom et prénoms des parents), sauf si la filiation figure dans un document déjà produit, et une photocopie de la pièce d'identité.

e. La société civile

Il faudra fournir les mêmes éléments que ceux exposés pour la SARL et la SNC, au niveau du ou des gérant(s).

Chapitre 11 : Démarrer son activité

Lorsque l'on démarre une entreprise, les premiers mois sont la plupart du temps très chargés : Il faut lancer son activité, attaquer la partie commerciale (lorsqu'elle n'a pas débuté en amont), mettre en place les relations avec ses fournisseurs, effectuer plusieurs formalités (La poste, inscription aux organismes sociaux pour les dirigeants et les salariés...) sans oublier de gérer toutes les choses que l'on n'avait pas prévu au départ, ce qui arrive à pratiquement tous les créateurs d'entreprise.

A. Les documents commerciaux et administratifs de l'entreprise

Le lancement de l'activité s'accompagne de la mise en place de nombreux documents administratifs et commerciaux, dont les trois plus importants sont généralement les suivants : les factures, les devis et les conditions générales de vente.

1. Les factures

Les factures font parties des pièces les plus importantes d'une entreprise, et doivent être remis obligatoirement (ou presque, comme nous le verrons un peu plus loin) par l'entreprise lorsque celle-ci vend des biens et/ou réalise une prestation pour l'un de ses clients.

a. Les mentions obligatoires sur les factures

Toutes les factures doivent obligatoirement comporter obligatoirement certaines mentions. On peut distinguer les mentions obligatoires, devant figurer sur toute facture, et les mentions particulières, devant figurer dans certains cas.

1) Les mentions obligatoires sur les factures

- les renseignements relatifs au vendeur : doivent figurer sur la facture la forme juridique de la société et le capital social, le nom ou la dénomination sociale du vendeur, son adresse (son siège social obligatoirement), son numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, son numéro SIREN et son numéro de TVA intracommunautaire.
- les renseignements relatifs à l'acheteur : le nom ou la dénomination sociale de l'acheteur, son adresse et dans certains cas son numéro de TVA intracommunautaire.
- la date de la facture.
- le numéro de la facture : Le numéro doit être unique et doit être basé sur une séquence chronologique et continue. Néanmoins, lorsque les conditions d'exercice de l'activité le justifient, la numérotation peut être établie par séries distinctes.
- la quantité, la dénomination et le prix unitaires hors TVA : pour chaque bien livré ou service rendu, il faut mentionner sur la facture la quantité (exprimée en unité, volume,

taux horaire ou poids), la dénomination précise permettant d'identifier le bien ou le service en question et le prix unitaire hors TVA.

- les rabais, remises ristournes ou escomptes acquis et chiffrables à la date de l'opération et directement liés à l'opération en question.
- le taux de TVA : il doit figurer sur chaque ligne de facture relative aux biens ou services fournis.
- le prix total hors TVA et le montant total de la TVA.
- la date de paiement et les pénalités encourues en cas de paiement tardif.
- depuis le 1^{er} janvier 2013, il convient d'indiquer que tout professionnel en situation de retard de paiement est redevable d'une indemnité forfaitaire de 40 euros.
- les conditions d'escompte : il doit être indiqué sur la facture les conditions d'escompte en cas de paiement anticipé, ou qu'aucun escompte n'est pratiqué le cas échéant.

2) Mentions à faire figurer dans certains cas particuliers

Tout d'abord, pour les entreprises bénéficiant du régime de franchise de base de TVA, il faut obligatoirement porter sur chaque facture la mention suivante : « TVA non applicable, article 293 B du CGI ».

Pour les livraisons de biens intracommunautaires, les factures doivent obligatoirement comporter la mention suivante : « Exonération de TVA, article 262 ter 1 du CGI ».

Lorsqu'il s'agit de prestations de services intracommunautaires dont la taxe est autoliquidée par le preneur, il faudra faire figurer, à notre sens, les mentions « TVA due par le preneur article 283-2 du CGI » et « Article 44 Directive 2006/112/CE »

Ensuite, si le redevable de la taxe est un représentant fiscal au sens de l'article 289 A du CGI : son nom complet et son adresse ainsi que son numéro de TVA intracommunautaire doivent figurer sur la facture.

Pour les livraisons intra-communautaire d'un moyen de transport neuf, les caractéristiques de ce moyen de transport telles qu'elles sont définies au III de l'article 298 sexies du CGI.

En cas d'adhésion à un centre de gestion agréé, la facture doit préciser "Membre d'une association agréée, le règlement des honoraires par chèque est accepté".

b. L'obligation d'émettre une facture

Entre professionnels, l'envoi d'une facture est obligatoire qu'elle que soit son montant. Par contre, une exception est prévue lorsqu'un professionnel facture un particulier.

1) Un professionnel vend de la marchandise à un particulier

La remise d'une facture est obligatoire si le particulier en demande une, lorsque l'opération constitue de la vente à distance ou lors l'opération est une livraison intracommunautaire non soumise à la TVA.

2) Un professionnel effectue une prestation de services pour un particulier

L'obligation de remettre une facture s'applique lorsque le particulier le demande, lorsque le prix de la prestation dépasse 25 euros TTC ou pour certains travaux immobiliers (notamment ceux ouvrant droit à une réduction d'impôt).

c. **Emettre une facture à un client**

La facture est un document émis par support papier ou par voie électronique, attestant de l'achat ou de la vente d'un ou de plusieurs biens ou services, et comportant un certain nombre de mentions obligatoires. Elle peut être émise pour le vendeur (ou prestataire), ou par un tiers mandaté à cet effet. Une facture, pour pouvoir être valablement émise, doit respecter un certain formalisme.

1) Quel support utiliser pour émettre une facture ?

Il y a actuellement trois types de support qui sont utilisés pour émettre une facture : Les factures sous format papier, les factures sous format électronique et les factures dématérialisées.

2) Les factures sous format papier

La facture sous format papier doit être émise en double exemplaire, le premier étant pour l'émetteur et le second doit être remis au client. Elle peut être émise soit pas le vendeur ou le prestataire en question, soit par un mandataire chargé d'effectuer la facturation pour le compte de ce dernier.

3) Les factures sous format électronique

C'est le deuxième moyen de transmission de factures possible, les factures sont ici créées et transmises sous format électronique. Ce type d'émission de factures doit permettre de garantir l'intégrité et la pérennité du contenu des factures.

L'émission de factures électroniques est possible si :

- le destinataire accepte ce moyen de transmission ;
- le vendeur ou le prestataire dispose d'un certificat électronique, attribué par un prestataire de service de certification. Il s'agit la plupart de temps d'un petit programme informatique et doit être communiqué aux destinataires des factures.
- l'émetteur de la facture doit avoir une signature électronique, qui permet de garantir l'authenticité de l'origine de la facture de l'intégrité de son contenu.

4) Les factures dématérialisées

Il s'agit ici d'utiliser un système de télétransmission permettant d'assurer l'identité du message facture émis et reçu, la constitution d'une liste récapitulative et d'un fichier des partenaires, l'archivage des données et les restitutions des données en langage clair. La facture doit bien évidemment comporter toutes les mentions obligatoires.

5) Quand émettre la facture ?

En principe, la facture doit être émise dès lors que la livraison du ou des biens a eu lieu pour une vente, ou de la fin de l'exécution dans le cadre de prestations de services.

Lorsqu'un client retire la marchandise à la commande, la facture est donc en principe émise immédiatement. En revanche, lorsque la livraison intervient ultérieurement à la commande, la facture est émise à la livraison de la marchandise.

Il est néanmoins possible de faire des factures périodiques et de ne pas émettre une facture à chaque livraison.

6) Cas particuliers : les factures d'acomptes

Chaque versement d'acompte ayant lieu avant la réalisation de la livraison de biens ou de la prestation de services doit donner lieu à l'émission d'une facture par le prestataire ou le vendeur.

Néanmoins, pour les prestations de services, deux cas sont à distinguer : Les prestations à exécution successive pour lesquelles il n'est pas obligatoire d'émettre une facture, et les prestations ponctuelles qui elles doivent obligatoirement donner lieu à l'émission d'une facture.

2. Les devis

Il est courant qu'un client, qu'il s'agisse d'un professionnel ou d'un particulier, demande à l'entreprise de lui réaliser un devis. La réalisation de ce dernier revêt alors une importance particulière pour l'entrepreneur car il constituera une phase essentielle de l'opération de vente.

Le devis constitue un engagement de l'entreprise envers un client ou un prospect et doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- les mentions obligatoires qui sont exigées que les factures ;
- la mention « devis », « proposition de prix » ou « proposition commerciale » ;
- la durée de validité du devis et son caractère gratuit ou payant ;
- les conditions éventuelles de révision du prix ;
- le cas échéant, la date de début des travaux et leur durée.

Pour qu'il soit valable, le devis doit être signé par les deux partis, avec un exemplaire pour l'entreprise, et un autre pour le client. Ce dernier doit indiquer également la date de signature et, le cas échéant, la mention « devis reçu avant l'exécution des travaux ».

Une fois le devis signé, les partis sont définitivement engagé, sauf lorsque le client est un particulier : Il pourra dans ce cas bénéficier d'un délai de rétractation.

3. Les conditions générales de vente

Les conditions générales de vente constituent un document incontournable pour les professionnels, que ce soit pour être en conformité avec la loi ou encore pour se protéger dans

le cadre de leur activité. La plupart des entreprises qui travaillent notamment avec des clients professionnels sont tenus de rédiger ou de faire rédiger des conditions générales de vente.

Les producteurs, prestataires de services, grossistes ou importateurs sont tenus de communiquer à chaque acheteur ou demandeur d'une prestation de services dans le cadre d'une activité professionnelle, s'ils en font la demande, leurs conditions générales de vente.

Les professionnels n'ont donc pas l'obligation de rédiger des conditions générales de vente, plus couramment désigné CGV, mais une obligation de communiquer ces informations.

a. Les professionnels devant communiquer leur CGV

Les professionnels qui sont tenus de communiquer les CGV sont les producteurs, les prestataires de services, les grossistes et les importateurs. Un exportateur devra également les communiquer obligatoirement à tout acheteur qui en fait la demande, et peu importe sa nationalité.

Il existe néanmoins des exceptions qui permettent à certains de ces professionnels de ne pas établir de CGV.

Dans la catégorie des prestataires de services, les professions libérales qui pratiquent des prix faisant l'objet d'un barème prévu par la loi ne sont pas concernées par l'obligation de communication de leurs CGV.

De plus, les prestataires de services qui n'exécutent un travail qu'après avoir établi un devis ne devront pas obligatoirement en établir, sauf s'ils pratiquent des prix qui peuvent faire l'objet d'un barème, comme par exemple un taux horaire.

b. Qui peut demander la communication des CGV ?

Seuls les clients professionnels peuvent demander à une entreprise la communication des CGV. Il ne faudra donc pas les communiquer à chaque client mais uniquement à ceux qui en font la demande.

Le refus de communication des est passible de sanctions pénales, pouvant aller jusqu'à 15 000 euros lorsque le professionnel est une personne physique, et 75 000 euros lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Des sanctions civiles sont également prévues à l'encontre du professionnel qui refuse de les communiquer.

Ainsi, un client particulier ne pourra pas demander au professionnel concerné ses CGV, qui régissent les rapports entre professionnels et non entre un professionnel et un particulier. Le code de la consommation fera office de réglementation dans ce cas.

c. Rédaction des CGV

Les CGV doivent comporter certaines mentions obligatoires. Toute omission d'une mention obligatoire est passible d'une sanction pénale, pouvant également aller jusqu'à 15 000 euros lorsque le professionnel est une personne physique, et 75 000 euros lorsqu'il s'agit d'une personne morale.

Il est également possible d'établir plusieurs CGV lorsque le professionnel a plusieurs catégories différentes de clients qui ne sont pas directement en concurrence.

Les mentions obligatoires dans les CGV :

Les CGV doivent comporter obligatoirement les conditions de règlement pratiquées par l'entreprise. On entend par là les délais de règlement pratiqués, les moyens de règlement acceptés, éventuellement les conditions d'escompte pour paiement anticipé.

Doivent également figurer dans les CGV les pénalités de retard (conditions et taux appliqué) exigibles le jour suivant la date de règlement figurant sur la facture dans le cas où les sommes dues sont réglées après cette date. Depuis le 1^{er} janvier 2013, il convient d'indiquer que tout professionnel en situation de retard de paiement est redevable d'une indemnité forfaitaire de 40 euros.

Le taux des intérêts de retard sera par défaut égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque centrale européenne à son opération de refinancement la plus récente majoré de 10 points de pourcentage. Il est néanmoins possible de prévoir un autre taux qui ne peut toutefois fixer un taux inférieur à trois fois le taux d'intérêt légal.

Ensuite, autre mention obligatoire des CGV : les rabais, remises et ristournes pratiquées par l'entreprise. Il faut obligatoirement mentionner les éventuelles réductions que le professionnel peut accorder à ses clients.

Enfin, l'entreprise doit y faire figurer les informations nécessaires relatives au prix pratiqués à l'unité et aux conditions de vente proprement dites, telle que l'existence d'une clause de réserve de propriété par exemple.

Concernant la communication des CGV, une pratique courante consiste à les faire figurer au verso de toutes les factures émises par l'entreprise.

B. Assurer l'entreprise

Tout chef d'entreprise doit bien avoir à l'esprit que son entreprise est toujours susceptible de provoquer des dommages à un de ses clients ou à un tiers, même si d'importantes précautions ont été mises en place pour éviter ces situations et que le secteur d'activité n'est pas risqué.

Les risques sont en effet nombreux, on peut par exemple citer :

- pour les bâtiments et le matériel : le risque incendie, explosion, dégât des eaux, tempête, grêle, catastrophe naturelle, les actes terroristes, les cambriolages...
- pour les véhicules : le vol, les accidents, les incendies...
- pour les personnes : blessures corporelles, litiges, dommages matériels...

Il est donc très important de se couvrir contre ce risque, en souscrivant une ou plusieurs assurances prévues à cet effet.

1. L'assurance multirisque professionnelle

L'assurance multirisque professionnelle est une combinaison de plusieurs assurances ou garanties qui permettent à l'entreprise de bénéficier d'une couverture complète pour les biens et pour les responsabilités.

Toutes les entreprises peuvent bénéficier de ce type d'assurance, de l'auto-entrepreneur aux grosses sociétés, ainsi que les associations.

L'assurance multirisque professionnelle peut notamment regrouper les assurances suivantes :

- l'assurance responsabilité civile de l'entreprise ;
- l'assurance perte d'exploitation ;
- l'assurance protection juridique ;
- l'assurance pour les locaux professionnels ;
- l'assurance pour le matériel informatique de l'entreprise ;
- l'assurance bris de machine ;
- l'assurance contre le vol ;

Nous détaillerons le contenu de ces différentes assurances dans les paragraphes qui suivent.

L'entreprise qui souscrit un contrat d'assurance multirisque aura donc le choix d'y intégrer les garanties qu'elle désire parmi tous les options disponibles, et il est également possible de souscrire des assurances séparées pour se couvrir contre certains risques.

2. L'assurance responsabilité civile entreprise

L'assurance responsabilité civile des entreprises vise à réparer les dommages corporels, matériels ou immatériels causés à un des tiers ou des clients par les biens ou les personnes qui dépendent d'elle, au cours de son exploitation.

3. L'assurance perte exploitation

Lorsqu'un sinistre frappe l'entreprise, comme un incendie ou une explosion, la reprise de l'activité sera généralement marquée par une baisse ou une absence de chiffre d'affaires durant une certaine période.

Cette conjoncture risque d'être fatale à l'entreprise car l'absence de chiffre d'affaires ne lui permettra plus de faire face à ces dépenses : Achats de marchandises, charges fixes, salaires...

L'assurance perte d'exploitation permet à l'entreprise, par le biais d'un versement d'une indemnité, de replacer l'entreprise dans sa situation financière antérieure au sinistre qui l'a frappé.

4. L'assurance protection juridique

L'assurance protection juridique est destinée à garantir la défense de l'entreprise devant les tribunaux, lorsque des litiges surviennent.

Ainsi, l'entreprise pourra bénéficier d'une assistance, souvent fournie par des juristes spécialisés, et d'une prise en charge de certains frais (comme les frais de procédures ou les honoraires d'avocats par exemple) en cas de conflit.

5. L'assurance informatique

L'assurance informatique comprend la garantie contre deux risques distincts :

- l'assurance du matériel informatique de l'entreprise, qui peut être comprise dans le contrat d'assurance multirisque ;
- l'assurance contre les risques informatiques et la garantie des supports d'information, qui ne peut pas être inclut dans l'assurance multirisque et doit faire l'objet d'un contrat distinct.

6. L'assurance bris de machine

Cette assurance couvre le bris des machines, qu'elles soient fixes ou mobiles, en train de fonctionner, à l'arrêt, ou pendant les opérations de montage, déplacement et démontage menées afin de procéder à leur entretien, réparation, révision ou inspection.

Pour cela, il faudra notamment dresser l'inventaire des machines, indiquer leurs valeurs et préciser leur emplacement.

7. L'assurance automobile

Lorsque l'entreprise possède ou loue des véhicules, elle devra les assurer. Des contrats « flottes » sont généralement mis en place pour les entreprises qui utilisent plusieurs véhicules.

8. L'assurance dommage-ouvrage

L'assurance dommage-ouvrage est nécessaire pour les entreprises qui engagent des travaux de construction. Cette assurance ne peut pas être comprise dans un contrat d'assurance multirisque professionnel et doit être souscrite séparément.

9. L'assurance contre le vol

L'assurance contre le vol permet à l'entreprise de se prémunir contre le vol de marchandises ou d'espèces. Cette assurance est recommandée pour les entreprises qui ont une activité de vente, qui ont un gros stock de marchandises et qui ont une caisse.

10. L'assurance pollution

Enfin, l'entreprise peut, dans le cadre de son activité, être à l'origine de dommages de pollution d'origine accidentelle et soudaine (explosion, fausse manœuvre...), ou d'origine non accidentelle (corrosion par exemple).

Ce risque peut également être couvert en souscrivant un contrat d'assurance spécialement prévu pour garantir le risque pollution (on pensera notamment aux compagnies pétrolières et aux industries chimiques).

C. La comptabilité et la fiscalité

En démarrant une nouvelle activité, l'entrepreneur sera tenu de respecter des obligations d'ordre comptables et fiscales.

1. Les obligations comptables

Selon le Code de Commerce, tout commerçant doit obligatoirement tenir : Un livre-journal, un grand-livre et un livre d'inventaire.

Cette obligation s'impose à tous les commerçants, excepté les personnes physiques placés sous le régime des micro-entreprises qui ont des obligations simplifiées.

a. Le livre-journal

Le livre-journal contient en principe tous les mouvements affectant le patrimoine de l'entreprise. Les enregistrements doivent être établis chronologiquement et doivent toutes être rattachés à une pièce justificative. La date comptable de chaque opération enregistrée correspond à la date figurant sur la pièce justificative (sur la facture, sur le relevé bancaire...).

Ensuite, tout enregistrement doit pouvoir être retrouvé en comptabilité, il n'est donc pas possible d'enregistrer les opérations en les globalisant toutes en une seule écriture comptable.

Il est néanmoins possible de regrouper les opérations de même nature, réalisées au cours d'une même journée et en un même lieu.

Il y a deux situations à distinguer :

- lorsque l'entreprise utilise des journaux comptables auxiliaires : In utilisant ce procédé, l'entreprise enregistre les opérations comptables sur plusieurs journaux, correspondant généralement à des thèmes bien précis (journal des achats, journal des ventes, journal de banque...), qui sont ensuite centralisés sur le livre-journal ;
- lorsque l'entreprise utilise des journaux comptables auxiliaires : les enregistrements comptables sont dans ce cas tous regroupés au sein d'un même journal.

b. Le grand livre

Le grand-livre contient les écritures du livre-journal, ventilées selon le plan comptable utilisé par l'entreprise. Il indique le détail des opérations enregistrées dans chaque compte, classées par numéros qui correspondent au plan comptable de l'entreprise. Les totaux du grand-livre et du livre-journal sont égaux.

La structure du grand livre est similaire à celle du livre-journal : il peut être constitué de plusieurs grands livres auxiliaires (grand livre fournisseurs, grand livre clients...), qui sont ensuite centralisés sur le grand livre général.

c. Le livre d'inventaire

Le livre d'inventaire contient l'ensemble des éléments d'actif et de passif relevés lors de l'inventaire, dont la date correspond à celle de la clôture de l'exercice comptable. Il doit être suffisamment détaillé pour pouvoir justifier correctement le contenu de chaque poste du bilan.

Il y a là aussi deux situations à distinguer :

- les sociétés qui sont tenues de déposer leurs comptes annuels au greffe : celles-ci doivent enregistrer annuellement sur le livre d'inventaire le regroupement des données d'inventaire en les distinguant suivant la nature et le mode d'évaluation des éléments présents.
- les autres entités ou personnes physiques qui ne sont pas tenues de déposer leurs comptes au greffe : ils doivent simplement enregistrer sur le livre d'inventaire le regroupement des données d'inventaire et leurs comptes annuels.

d. Les conditions de forme à respecter

Les documents comptables doivent être conservés pendant dix ans et sous leur forme originale.

Les livres comptables obligatoires doivent être tenus en euros et en langue française. La loi ne prévoit pas d'obligation de tenir la comptabilité sur le territoire français. Les documents comptables doivent être tenus sans blanc ni altération d'aucune sorte.

La loi ne fixe aucune forme particulière pour les livres comptables obligatoires. Il est ainsi possible de les tenir sous format électronique (certaines conditions sont toutefois à respecter) ou sous registre.

Les présents documents, sous forme électronique, doivent pouvoir être identifiés, numérotés et datés dès leur établissement par des moyens offrant toute garantie en matière de preuve. Il est donc préférable que ces documents contiennent une signature électronique.

Le livre-journal et le livre d'inventaire ne doivent pas être obligatoirement cotés et paraphés, mais il est toujours possible de le faire auprès du greffier du tribunal de commerce.

e. Les obligations comptables simplifiées pour les micros entreprises

L'entrepreneur qui bénéficie du régime micro BIC ou micro BNC est dispensé d'établir des comptes annuels. Cette possibilité ne le prive toutefois pas d'en réaliser s'il le souhaite.

En matière de comptabilité, l'entrepreneur individuel placé sous le régime micro BIC ou micro BNC devra simplement :

- tenir un **livre de recettes**, qui devra indiquer chronologiquement le montant et l'origine des recettes qu'il encaisse. Les recettes provenant de règlement en espèces doivent être distinguées des recettes perçues par d'autres moyens de règlement ;
- tenir un **registre annuel des achats**, qui doit comporter le détail des achats effectués par l'entrepreneur au titre de son activité. L'entrepreneur devra indiquer sur le registre les références des pièces justificatives des achats qui y sont inscrits.

Toutefois, le registre des achats devra être tenu uniquement lorsque l'activité exercée a pour objet la vente, ou la fourniture de logement. Un entrepreneur qui effectue des prestations de services en sera donc dispensé.

Les obligations prévues pour les auto-entrepreneurs sont les mêmes que celles prévues pour les entrepreneurs qui relèvent du micro BIC : Tenue d'un livre des recettes ainsi qu'un registre annuel des achats.

2. Les principaux impôts et taxes

Nous avons étudié, dans le chapitre consacré au régime fiscal de l'entreprise, la TVA et l'imposition des bénéficiaires de l'entreprise. Toutefois, l'entrepreneur sera imposable à d'autres impôts et taxes dans le cadre de son activité, dont notamment :

- la contribution économique territoriale (CET) ;
- la taxe sur les véhicules de société (TVS) ;
- la contribution sociale de solidarité des sociétés ;
- la taxe d'apprentissage ;
- la participation à la formation professionnelle.

Etant donné que cet ouvrage a comme objectif principal d'informer l'entrepreneur sur la création de son entreprise et sur le démarrage de son activité, nous n'aborderons pas tous les impôts et taxes existants mais simplement les plus connus.

La contribution économique territoriale, qui est très récente, sera étudiée en détail et les autres impôts et taxes seront présentés sous forme de questions réponses.

a. La contribution économique territoriale (CET)

La contribution économique territoriale a remplacé, depuis le 1^{er} janvier 2010, la taxe professionnelle et est composée de deux taxes :

- la contribution foncière des entreprises (CFE) ;
- la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) ;

Enfin, pour les 5 premières années d'application de cette nouvelle taxe, un dispositif de dégrèvement a été mis en place dans le but de ne pas pénaliser immédiatement les entreprises qui sont redevables d'une CET (total des sommes dues au titre de la CVAE et de la CFE) supérieure à ce qu'il payé au titre de la taxe professionnelle.

1) La contribution foncière des entreprises (CFE)

La cotisation foncière des entreprises est assise sur la valeur locative des biens soumis à la taxe foncière, ce qui signifie que les équipements et les biens mobiliers sont exclus de la base d'impositions.

La CFE est due par les personnes qui exercent une activité professionnelle en France et doit être payée pour le 15 décembre de chaque année. Les entreprises reçoivent un avis d'imposition leur indiquant la somme à payer ainsi que son calcul.

Comme pour la taxe professionnelle, la période de référence retenue pour déterminer la base d'imposition à la CFE est en principe l'avant-dernière année civile précédant celle de l'imposition ou le dernier exercice de douze mois clos au cours de cette même année lorsque cet exercice ne coïncide pas avec l'année civile.

Des dispositifs d'exonération et d'abattement sont prévus pour le CFE.

Sont exonérés de CFE à titre permanent :

- les exploitants agricoles ;
- les pêcheurs, sociétés de pêche artisanales et les coopératives maritimes ;
- les activités de location ou de sous-location d'immeubles nus exercées par des personnes qui, au cours de la période de référence, en retirent des recettes brutes inférieures à 100 000 € hors taxes.
- les activités ayant un caractère social ;
- les établissements d'enseignement privés qui répondent à certaines conditions ;
- certaines activités artisanales : les artisans travaillant seuls (ou avec des apprentis et/ou une main d'œuvre familiale) ;
- les activités industrielles suivantes : SCOP, entreprises de presse, vendeur à domicile indépendants, les concessionnaires de mines et certaines filiales d'éditeurs.
- certaines activités non commerciales artistiques, les sages-femmes et les sportifs ;
- les activités labellisées « librairie indépendante ».

Les principaux abattements de CFE sont les suivants :

- Pour les créations d'entreprise, la CFE n'est pas due au titre de la première année d'activité ;
- En cas de création d'activité sous le statut d'auto-entrepreneur ou pour les jeunes avocats, la CFE n'est pas due au titre de la première année d'activité et des deux années suivantes.

De plus, les entreprises artisanales et assimilées bénéficient d'un abattement partiel lorsqu'elles n'emploient pas plus de trois salariés.

L'abattement partiel est égal à :

- 75 % si l'entreprise emploie 1 salarié ;
- 50 % si l'entreprise emploie 2 salariés ;
- 25% si l'entreprise emploie 3 salariés.

Tous les redevables de la CFE sont assujettis à une cotisation minimum établie au lieu de leur principal établissement dont le montant est établi à partir d'une base, fixée par le conseil municipal comprise entre 200 et 2 000 euros (ou 6 000 euros pour les entreprises réalisant plus de 100 000 euros de chiffre d'affaires).

Enfin, en cas de création d'établissement ou de changement d'exploitant ou d'activité en cours d'année, une déclaration 1447-C doit être souscrite au plus tard le 31 décembre.

2) La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises est due par le redevable qui exerce l'activité au 1er janvier de l'année d'imposition et qui réalise plus de 152 000 euros de chiffre d'affaires hors taxes.

La CVAE est déterminée en fonction du chiffre d'affaires réalisé et de la valeur ajoutée produite au cours de l'année au titre de laquelle l'imposition est établie ou au cours du dernier exercice de douze mois clos au cours de cette même année lorsque cet exercice ne coïncide pas avec l'année civile.

La CVAE est égale à : **Valeur ajoutée * taux progressif**

Le taux progressif va de 0% pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 euros à 1,5% en cas de chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Ce taux est déterminé en utilisant les calculs suivants :

Chiffre d'affaires HT réalisé	Calcul du taux de CVAE
inférieur à 500 000 euros	Le taux est égal à zéro
CA compris entre 500 000 euros et 3M d'euros	$t = 0,5 \% \times (\text{montant du chiffre d'affaires} - 500\ 000\ \text{€}) / 2\ 500\ 000\ \text{€}$
CA compris entre 3M d'euros et 10M d'euros	$t = 0,5 \% + 0,9 \% \times (\text{montant du chiffre d'affaires} - 3\ 000\ 000\ \text{€}) / 7\ 000\ 000$
CA compris entre 10M d'euros et 50M d'euros	$t = 1,4 \% + 0,1 \% \times (\text{montant du chiffre d'affaires} - 10\ 000\ 000\ \text{€}) / 40\ 000\ 000\ \text{€}$
CA supérieur à 50M d'euros	Le taux est égal à 1,50%

Avec « CA » pour Chiffre d'affaires, « M » pour millions et « t » pour taux.

L'assiette taxable (constitué par la valeur ajoutée) au titre de la CVAE sera plafonnée à :

- 80% du chiffre d'affaires pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur ou égal à 7,6 millions d'euros.
- 85% du chiffre d'affaires pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 7,6 millions d'euros.

La valeur ajoutée est déterminé ainsi : **Chiffre d'affaires – charges imputables**

Le chiffre d'affaires comprend :

- les primes ou cotisations ;
- les autres produits techniques ;
- les commissions reçues des réassureurs ;
- les produits non techniques, à l'exception de l'utilisation ou de reprises des provisions ;
- et les produits des placements, à l'exception des reprises de provisions pour dépréciation, des plus-values de cession et de 95 % des dividendes afférents aux placements dans des entreprises liées ou avec lien de participation, des plus-values de cession d'immeubles d'exploitation et des quotes-parts de résultat sur opérations faites en commun.

Les charges imputables comprennent :

- les prestations et frais payés ;
- les achats ;
- le montant des secours exceptionnels accordés par décision du conseil d'administration ou de la commission des secours lorsque celle-ci existe ;
- les autres charges externes ;
- les autres charges de gestion courante ;
- les variations des provisions pour sinistres ou prestations à payer et des autres provisions techniques, y compris les provisions pour risque d'exigibilité pour la seule partie qui n'est pas admise en déduction du résultat imposable en application du 5° du 1 de l'article 39 ;
- la participation aux résultats ;
- les charges des placements à l'exception des moins-values de cession des placements dans des entreprises liées ou avec lien de participation et des moins-values de cession d'immeubles d'exploitation.

Ne doivent pas être retenu parmi les charges imputables :

- les loyers ou redevances afférents aux biens corporels pris en location ou en sous-location pour une durée de plus de six mois ou en crédit-bail ainsi que les redevances afférentes à ces immobilisations lorsqu'elles résultent d'une convention de location-gérance ; toutefois, lorsque les biens pris en location par le redevable sont donnés en sous-location pour une durée de plus de six mois, les loyers sont retenus à concurrence du produit de cette sous-location ;
- les charges de personnel ;
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exception des taxes sur le chiffre d'affaires et assimilées, des contributions indirectes, de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques et de la contribution carbone sur les produits énergétiques ;
- les quotes-parts de résultat sur opérations faites en commun ;
- les charges financières afférentes aux immeubles d'exploitation ;

- les dotations aux amortissements d'exploitation ;
- les dotations aux provisions autres que les provisions techniques.

Ensuite, une fois que le CVAE est calculée, un abattement de 1 000 euros par an est prévu pour les entreprises dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 2 millions d'euros.

La déclaration est effectuée auprès du service des impôts l'année suivant celle au titre de laquelle la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises est due, au plus tard le deuxième jour ouvré suivant le 1^{er} mai. Lorsque la CVAE est supérieure à 3 000 euros, deux acomptes égaux à 50% de la taxe seront dus en juin et en septembre.

Enfin, un minimum de 250 euros est dû pour toutes les entreprises redevables de la CVAE et qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 euros.

3) Le plafonnement et le dégrèvement de CET

Nous verrons ici deux dispositifs prévus au niveau de la CET : Le dégrèvement temporaire de CET pour les années 2010 à 2013, et le plafonnement global de la CET.

Pour atténuer l'impact du remplacement de la taxe professionnelle par la CET, un dégrèvement temporaire a été mis en place. Ce dégrèvement s'applique lorsque la somme des impositions due au titre de 2010 est supérieure de 500 € et de 10 % à la somme des impositions qui auraient été dues au titre de 2010 en application des règles de la taxe professionnelle.

Le dégrèvement est égal à :

- 100 % pour les impositions 2010 ;
- 75 % pour les impositions 2011 ;
- 50 % pour les impositions 2012 ;
- 25 % pour les impositions 2013.

Ensuite, un dispositif de plafonnement global de la CET est également mis en place. Ainsi, le total des sommes déboursées par une entreprise au titre de la CFE et de la CVAE ne peut pas être supérieur à 3% de la valeur ajoutée de l'exercice de référence retenu pour le calcul de la CVAE.

b. La taxe sur les véhicules de société (TVS)

1) Quelles sont les entreprises redevables de la taxe sur les véhicules de société ?

Sont concernés par la taxe sur les véhicules de société toutes les formes juridiques existantes, excepté les associations placées sous la loi de 1901 ainsi que les organismes sans but lucratif (à l'exception des syndicats).

Les entreprises redevables de la taxe sur les véhicules de société sont celles qui possèdent ou ont à disposition des véhicules de tourisme, et qui ont leur siège social ou un établissement situé en France.

De plus, les sociétés qui remboursent des frais kilométriques à leurs salariés ou dirigeants qui utilisent leur propre véhicule ou un véhicule qu'ils prennent en location sont également redevables de la TVS.

Toutefois, lorsque les frais en question sont relatifs à des déplacements inférieurs à 15 000 km, l'entreprise ne devra pas porter ces véhicules sur la déclaration.

2) Qu'appelle-t-on véhicule de tourisme ?

Les véhicules de tourisme correspondent à tous les véhicules qui sont immatriculés dans la catégorie des voitures particulières (VP) et dans la catégorie des véhicules à usage multiple, ce qui correspond à la catégorie N1.

3) Tous les véhicules de tourisme sont-ils soumis à la TVS ?

Il existe des exonérations pour certains véhicules de tourisme. Il en est ainsi pour :

- les véhicules destinés exclusivement à la vente ou à la location ;
- les véhicules utilisés pour les activités de transport de public (comme les taxis par exemple) ;
- les véhicules qui fonctionnent, en tout ou partie, au super éthanol E 85, à l'énergie électrique ou au gaz naturel.

De plus, les véhicules qui fonctionnent totalement ou partiellement au gaz de pétrole liquéfié sont simplement exonérés à moitié de TVS.

4) Comment est calculée la TVS ?

Tout d'abord, la TVS est calculée annuellement pour la période allant du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante. Par contre, le calcul est assez particulier car il convient de procéder à un calcul par trimestre.

Il convient tout d'abord de calculer :

- le nombre de véhicules possédés au premier jour du trimestre ;
- le nombre utilisés par l'entreprise au cours du trimestre (on ne prend pas en compte les véhicules pris en location si celle-ci ne dure pas plus d'un mois).

De plus, un véhicule loué pour trois mois consécutifs maximum ne doit être pris en compte qu'au titre d'un seul trimestre lorsque la période de location s'étale sur deux périodes de calcul trimestriel de la TVS.

Au niveau des taux, il existe deux barèmes dont l'utilisation dépend du véhicule concerné :

- pour les véhicules mis en circulation à compter du 1^{er} juin 2004, et utilisés ou possédés par l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2006, le taux est calculé en fonction de l'émission de CO₂ du véhicule selon le barème suivant :

Taux d'émission de dioxyde de carbone du véhicule	Taux annuel applicable par gramme de dioxyde de carbone
inférieur ou égal à 100	2 euros
entre 100 et 120	4 euros
entre 120 et 140	5 euros
entre 140 et 160	10 euros
entre 160 et 200	15 euros
entre 200 et 250	17 euros
supérieur à 250	19 euros

- pour les autres véhicules, le taux est fonction de la puissance fiscale du véhicule selon le barème suivant :

Puissance fiscale du véhicule	taux annuel par véhicule
jusqu'à 4 CV fiscaux	750 euros
de 5 à 7 CV fiscaux	1 400 euros
de 8 à 11 CV fiscaux	3 000 euros
de 12 à 16 CV fiscaux	3 600 euros
plus de 16 CV fiscaux	4 500 euros

Ces barèmes étant annuels, il convient, pour le calcul devant être effectué par trimestre, de ne retenir qu'un quart de ces taux pour chaque période de calcul.

Un abattement doit être appliqué, dans certains cas, lorsque le ou les véhicules concernés sont des véhicules possédés ou loués par les dirigeants ou les salariés qui obtiennent en contrepartie des remboursements de frais kilométriques. Cet abattement est égal à :

Nombre de kilomètres remboursés	Abattement applicable
entre 15 001 et 25 000 km	75%
entre 25 001 et 35 000 km	50%
entre 35 001 et 45 000 km	25%
plus de 45 000 km	0%

Enfin, l'entreprise bénéficie d'un abattement de 15 000 euros si le montant total de la TVS issu des calculs précédents.

5) Comment la TVS est-elle déclarée et payée ?

La déclaration de taxe sur les véhicules de société doit être déposée dans les deux mois suivants la fin de la période d'imposition, soit pour le 30 novembre au plus tard. Le paiement éventuel doit être joint à la déclaration.

c. La contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)

La contribution sociale de solidarité des sociétés concerne les entreprises qui réalisent plus de 760 000 euros de chiffre d'affaires hors taxes par an.

1) Quelles sont les entreprises redevables de cette contribution ?

Cette contribution concerne les sociétés ou les personnes dont le chiffre d'affaires hors taxes est supérieur ou égal à 760 000 euros. Les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 760 000 euros sont dispensées de cette déclaration.

De plus, seules les sociétés suivantes sont concernées par cette contribution : SA, SAS et SASU, SARL et EURL, les sociétés en commandite, les SNC, les GIE (Groupements d'Intérêt Économique) et les SE (Sociétés Européennes).

2) Comment la C3S est-elle déclarée et payée ?

La contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) est recouvrée par la caisse du Régime Social des Indépendants (RSI). La contribution additionnelle est versée au profit de la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

La contribution donne lieu à l'établissement d'une déclaration annuelle (via internet : www.net-entreprises.fr) accompagnée d'un versement unique devant être effectué avant le 15 mai.

En cas de cessation définitive de l'activité, le montant de la contribution est dû immédiatement et dans son intégralité.

3) Comment cette contribution est-elle calculée ?

Le 15 mai de chaque année, la C3S est calculée par rapport au chiffre d'affaires porté dans les déclarations mensuelles ou trimestrielles de TVA CA3 (qu'il soit imposable ou non à la TVA), sous réserve de retenir les opérations intracommunautaires qui ne constituent pas un chiffre d'affaires.

Elle est calculée au taux de 0,16% sur le montant du chiffre d'affaires hors taxes (dont 0,13% pour la C3S et 0,03% pour la contribution additionnelle).

Pour les SNC et les GIE, il n'est pas tenu compte du chiffre d'affaires correspondant à des refacturations de prestations de services aux membres ou associés.

4) La C3S est-elle plafonnée ?

La C3S est plafonnée à 3,08% de la marge brute (lorsque la marge brute ne dépasse pas 4% du chiffre d'affaires hors taxes) pour les entreprises de commerce international, les entreprises de négoce en gros de combustibles et de commerce de détail des carburants.

5) La C3S est-elle déductible du résultat imposable ?

La contribution sociale de solidarité des sociétés est déductible des bénéfices imposables durant l'année du paiement effectif de l'impôt. Ainsi, par exemple, lors de l'établissement des comptes annuels, la C3S éventuellement provisionnée doit être réintégrée. Ainsi, par le jeu des extournes comptables, elle sera déductible l'année du paiement.

d. La taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage a pour objectif de faire participer les employeurs au financement des formations professionnelles et technologiques.

1) Quelles sont les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage ?

Les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont :

- toutes les personnes morales qui sont imposables à l'impôt sur les sociétés ;
- les entrepreneurs individuels et les sociétés soumises au régime des sociétés de personnes qui exercent une activité industrielle, commerciale ou artisanale ;
- les groupements d'intérêt économique (GIE) qui exercent une activité industrielle, artisanale ou commerciale ;
- les sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles et leurs unions.

Ne sont donc pas concernés par la taxe d'apprentissage les personnes physiques et les sociétés soumises au régime des sociétés de personnes qui ont une activité classées dans les BNC (Bénéfices Non Commerciaux) ou dans les bénéfices agricoles.

2) Comment la taxe d'apprentissage est-elle calculée ?

Le montant de la taxe d'apprentissage est obtenu en multipliant la base d'imposition par le taux de 0.5%. Lorsque l'entreprise est située en Alsace-Moselle, ce taux sera égal à 0.26%

La base d'imposition à la taxe d'apprentissage est égale au total des salaires bruts de la dernière année écoulée.

Exemple : Pour la taxe d'apprentissage qui doit être payée début 2013, la base d'imposition sera égale au total des salaires bruts de l'entreprise relatifs à l'année 2012.

Une contribution additionnelle de 0.18% sera également due par les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage. Le taux global de la taxe d'apprentissage s'élève donc à 0.68%. Dans certains cas, les entreprises de plus de 250 ou plus devront payer une contribution supplémentaire de 0.10%.

Enfin, certaines dépenses peuvent être déduites du montant de la taxe d'apprentissage, il s'agit des dépenses libératoires suivantes :

- les versements effectués en faveur de l'apprentissage ;
- les dépenses exposées en matière de première formation technologiques ou professionnelles.

3) Comment la taxe d'apprentissage est-elle déclarée et payée ?

La taxe d'apprentissage doit être déclarée et payée avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des salaires.

4) Existe-t-il des exonérations de taxe d'apprentissage ?

Les entreprises qui ont une base d'imposition à la taxe d'apprentissage inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui emploient un ou plusieurs apprentis sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Il y a également une exonération pour les sociétés et autres personnes morales qui ont pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement.

5) La taxe d'apprentissage est-elle déductible du bénéfice ?

Le montant payé par l'entreprise au titre de la taxe d'apprentissage pourra être déduit du bénéfice imposable à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

e. La participation à la formation professionnelle

Comme son nom l'indique, cette participation a pour objectif de financer la formation professionnelle.

1) Quelles sont les entreprises redevables de la participation à la formation professionnelle ?

La participation à la formation professionnelle concerne toutes les entreprises qui emploient du personnel, excepté l'Etat et les collectivités locales.

Le champ d'application est donc plus large que celui de la taxe d'apprentissage.

2) Comment la participation à la formation professionnelle est-elle calculée ?

Le calcul de la participation à la formation professionnelle est axé sur l'année civile et dépend de l'effectif de l'entreprise, déterminé en faisant la moyenne des effectifs de chaque mois.

La participation à la formation professionnelle comporte le financement des éléments suivants :

- les droits individuels à la formation (DIF) et la professionnalisation ;
- les plans de formation ;
- les congés individuels à la formation (CIF) pour les entreprises employant au moins 20 salariés.

La base d'imposition à la participation à la formation professionnelle est égale au total des salaires bruts de la dernière année écoulée.

Le tableau suivant présente les taux applicables en fonction de l'effectif de l'entreprise :

	Entreprises employant moins de 10 salariés	Entreprises employant entre 10 et 19 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus
CIF	N/A	N/A	0,20%
Professionnalisation et DIF	0,15%	0,15%	0,50%
Plan de formation et autres formations	0,40%	0,90%	0,90%
TOTAL	0,55%	1,05%	1,60%

De plus, les entreprises qui emploient du personnel en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables d'un versement égal à 1% de la masse salariale brute des salariés en CDD.

Une fois les calculs effectués, l'entreprise a la possibilité d'imputer des dépenses sur le montant dû au titre de la participation à la formation professionnelle : Ceux sont les dépenses libératoires.

Les dépenses pouvant être imputées ainsi sont fixées par la loi, on peut notamment citer les actions de formation, les versements volontaires à des OPCA au titre du plan de formation ou encore les coûts supportés par l'entreprise au titre du CIF.

3) Que se passe-t-il lorsque l'entreprise franchit un seuil d'effectif ?

Pour atténuer l'impact du franchissement de seuil d'effectif au niveau de l'entreprise, un système de réduction provisoire est mis en place.

- lorsque l'entreprise franchit la barre des 10 salariés, le taux global passe progressivement de 0.55% à 1.05% sur une période de 5 années ;
- lorsque l'entreprise franchit la barre des 20 salariés, le taux global passe progressivement de 1.05% à 1.60% sur une période de 2 ans.

4) Comment la participation à la formation professionnelle est-elle déclarée et payée ?

La participation à la formation professionnelle doit être déclarée et payée avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des salaires.

Pour les entreprises qui emploient moins de 10 salariés, une mesure de simplification prévoit que les données liées à la participation à la formation professionnelle sont intégrées dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

La participation à la formation professionnelle doit être payée ainsi :

- le montant dû au titre de la professionnalisation et du DIF doit être versé à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- le montant relatif aux plans de formation, qui n'est pas couvert pas d'éventuelles dépenses libératoires, doit être versé à l'OPCA ;
- le montant relatif au CIF à un OPCA agréé par l'ETAT au titre du CIF.

5) La participation à la formation professionnelle est-elle déductible du bénéfice ?

Le montant payé par l'entreprise au titre de la participation à la formation professionnelle pourra être déduit du bénéfice imposable à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

D. Le rôle de l'expert-comptable

L'expert-comptable est un professionnel de la comptabilité dont le rôle va beaucoup plus loin que l'établissement des comptes de l'entreprise : C'est un véritable partenaire du dirigeant qui fournira des conseils en matière juridique, fiscale, sociale, comptable voir même patrimoniale.

Le rôle de l'expert-comptable est très important pour les entreprises, que ce soit lors de sa création, de son développement ou de sa transmission.

Pour trouver le bon expert-comptable, vous pouvez utiliser notre service : Trouver-le-expert-comptable.com

1. Le rôle de l'expert-comptable pour les créateurs d'entreprise

L'expert-comptable peut jouer un rôle important en intervenant dans une création d'entreprise, et il peut intervenir bien au-delà que dans le cadre de la réalisation du bilan prévisionnel de l'entrepreneur.

En s'appuyant notamment sur les données chiffrées issues des documents prévisionnels, l'expert-comptable pourra conseiller le créateur ou repreneur d'entreprise sur plusieurs étapes déterminantes du projet :

- conseiller l'entrepreneur sur le choix de son statut juridique ;
- orienter l'entrepreneur sur son statut social ;
- participer à l'optimisation fiscale du projet ;
- conseiller l'entrepreneur sur son choix en matière de financement...

L'expert-comptable peut donc jouer un rôle beaucoup plus important que de réaliser uniquement le bilan prévisionnel de l'entrepreneur, et est un véritable accompagnateur pour le futur chef d'entreprise. Bien entendu, c'est à l'entrepreneur de définir les points sur lesquels l'expert-comptable doit intervenir ou non, car il ne faut pas oublier qu'en contrepartie, une rémunération proportionnelle aux services demandées sera due à l'expert-comptable.

2. Les missions principales de l'expert-comptable

La mission principale d'un expert-comptable est bien entendu d'ordre comptable, et elle peut être décomposée en trois missions : Présentation des comptes, examen limité et audit contractuel.

a. La mission de présentation des comptes annuels de l'entreprise

Le chef d'entreprise choisit ici de confier tout ou partie de sa comptabilité à son expert-comptable. Il s'agira notamment ici de la tenue de la comptabilité, de la révision comptable, de l'établissement des comptes annuels, de la réalisation des déclarations fiscales et sociales.

b. La mission d'examen limité des comptes annuels de l'entreprise

Dans le cadre de la mission d'examen limité, l'expert-comptable devra attester qu'il n'a relevé aucun élément qui ne remette en cause la sincérité et la régularité des comptes annuels, et l'image fidèle de l'entreprise.

c. La mission d'audit contractuel

Sur une mission d'audit contractuel, l'expert-comptable doit certifier que les comptes concernés sont réguliers et sincères et donnent une image fidèle de l'entreprise.

3. Les autres missions de l'expert-comptable

En plus de ces missions principales, un expert-comptable peut accomplir d'autres missions à titre accessoire, c'est-à-dire que ces missions seront complémentaires à une mission principale d'ordre comptable.

Il est ainsi courant qu'un expert-comptable effectue des formalités juridiques pour le chef d'entreprise : Tenue des assemblées générales annuelles, transfert de siège social, augmentation de capital... ou des prestations personnalisés en matière fiscale ou sociale.

Enfin, un expert-comptable peut être sollicité pour effectuer des missions légales, c'est-à-dire prévu par la loi, comme par exemple les missions au sein des comités d'entreprise ou encore l'évaluation d'un bien figurant dans la déclaration d'affectation pour créer une EIRL, lorsque sa valeur dépasse 30 000 euros.

4. La rémunération de l'expert-comptable

En contrepartie de la mission effectuée par l'expert-comptable pour l'entreprise, ce dernier percevra une rémunération qui dépendra de l'étendue des missions qui lui sont confiées. Généralement, les tarifs d'un expert-comptable sont fixés de deux façons :

- l'expert-comptable pratique un taux horaire et facture donc le client en fonction du temps qu'il a passé sur le dossier ;
- ou l'expert-comptable propose des forfaits annuels, trimestriels ou mensuels au chef d'entreprise, pour la réalisation des missions qui lui sont confiés.

On peut aussi observer que les honoraires pratiqués par un expert-comptable sont généralement plus importants lorsqu'il se situe en agglomération (région parisienne par exemple) que lorsqu'il se situe en province.

Il est difficile pour un entrepreneur de juger le budget proposé par un expert-comptable et la meilleure solution consiste à se rapprocher de plusieurs experts comptables avant de faire un choix (ce qui permettra d'avoir une idée de prix globale).

E. Le commissaire aux comptes

Dès leur création ou suite à leur développement, certaines entités devront obligatoirement nommer un commissaire aux comptes qui sera notamment chargé de certifier ou non les comptes de l'entreprise.

Un commissaire aux comptes doit donc être nommé obligatoirement dès le franchissement de certains seuils ou du fait des caractéristiques de l'entité, mais il est également possible de nommer un commissaire aux comptes même si l'entreprise n'y est pas obligé.

1. Quand faut-il nommer un commissaire aux comptes ?

Comme nous l'avons évoqué précédemment, une entreprise peut nommer un commissaire aux comptes volontairement. Par contre, l'obligation d'en nommer un dépend de la forme de l'entreprise et de sa taille.

a. Le commissaire aux comptes dans les SA

Une société anonyme (SA) doit obligatoirement nommer un commissaire aux comptes dès sa constitution.

Les sociétés européennes (SE) ont la même obligation.

b. Le commissaire aux comptes dans les SARL

La nomination d'un commissaire aux comptes dans une SARL est obligatoire lorsque l'entreprise dépasse, à la clôture de l'exercice, 2 des 3 seuils suivants :

- chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 3 100 000 euros ;
- total bilan supérieur à 1 550 000 euros ;
- nombre de salariés supérieur à 50.

c. Le commissaire aux comptes dans les SAS

Des seuils sont également prévus pour les SAS, mais ils sont moins importants que pour une SARL. La nomination d'un commissaire aux comptes dans une SAS est obligatoire lorsque l'entreprise dépasse, à la clôture de l'exercice, 2 des 3 seuils suivants :

- chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 2 000 000 euros ;
- total bilan supérieur à 1 000 000 euros ;

- nombre de salariés supérieur à 20.

De plus, si la SAS est contrôlée par une société, ou contrôle une autre société, elle devra nommer un commissaire aux comptes. La notion de contrôle exposée ici comprend les situations suivantes :

- existence d'un contrôle exclusif, ce sera notamment le cas lorsque que la SAS détient plus de la moitié des droits de vote d'une autre société ou est détenu par une autre société pour plus de la moitié des droits de vote. D'autres situation existent et sont expliquées dans l'article L 233-16 du code de commerce.
- existence d'un contrôle conjoint, qui désigne le contrôle d'une entité par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires qui doivent donc nécessairement être en accord pour prendre des décisions.

d. Le commissaire aux comptes dans les associations

Les associations qui reçoivent des dons ouvrant droits à une déduction fiscale ou qui reçoivent des subventions publiques, dont le montant excède 153 000 euros par an, doivent obligatoirement nommer un commissaire aux comptes.

Ensuite, d'autres associations, du fait de leur activité, doivent obligatoirement nommer un commissaire aux comptes, il s'agit notamment :

- des associations reconnues d'utilité publique ;
- des associations qui émettent des obligations ;
- des associations qui accordent des prêts pour la création ou le développement d'entreprises ; ou pour la réalisation de projets d'insertion par des personnes physiques.

e. Le commissaire aux comptes dans les autres entités

Les sociétés en nom collectif (SNC) et les sociétés en commandite simple (SCS) ont les mêmes obligations de nomination d'un commissaire aux comptes que celles prévus pour les SARL.

La société en commandite par actions (SCA) a quant à elle les mêmes obligations que celles prévues pour les SA.

Au sujet des sociétés d'exercice libéral (SEL), tout dépendra de la forme retenue (SA, SCA, SAS ou SARL), et il en sera de même pour les sociétés de coopératives.

2. La mission du commissaire aux comptes

Le commissaire aux comptes peut être investi de deux types de missions : Les missions légales et les autres missions.

a. La mission légale

Ces missions consistent, pour le commissaire aux comptes, à certifier les comptes annuels de l'entité.

Pour réaliser la mission, le commissaire aux comptes met en œuvre des procédures d'audit, en fonction de son évaluation des systèmes comptables et de contrôle interne de l'entreprise. Il devra également procéder à des vérifications spécifiques prévues par la loi.

Le commissaire aux comptes pourra également, à la demande de l'entité dont il est chargé de certifier les comptes annuels, réaliser des prestations liées à cette mission légale, c'est ce que l'on appelle les diligences directement liées.

b. Les autres missions

Un commissaire aux comptes peut également être amené à intervenir sur d'autres types de missions, tel que le commissariat à la fusion, le commissariat aux apports ou encore le commissariat à la transformation.

De plus, le commissaire aux comptes peut également réaliser des missions d'audit contractuel : Evaluation d'une entreprise, évaluation d'un ou de plusieurs actifs, Evaluation d'un système d'information...

3. La nomination du commissaire aux comptes

Le commissaire aux comptes est nommé par l'assemblée générale ordinaire pour une durée de six exercices.

Sa rémunération est fixée selon un barème défini par décret, qui définit le nombre ou la fourchette d'heures à utiliser pour effectuer ses travaux, et le taux horaire qu'il pratique.

F. Faire connaître son entreprise

Pour faire connaître son entreprise, on pense bien évidemment à la publicité. L'entrepreneur aura le choix entre :

- opter pour une solution gratuite, il effectuera lui-même la publicité pour son entreprise sans dépenser d'argent. En contrepartie, cette solution prend beaucoup de temps au créateur d'entreprise, qui doit également faire beaucoup d'autres choses et qui risque de délaissier certaines tâches plus importantes.
- effectuer de la publicité payante, en recourant à des prestataires spécialisés : Annuaires (pages jaunes...), affichage dans des revues spécialisées, référencement sur internet (Google Adwords par exemple), publicité à la radio...

1. Ouvrir un site internet

Je pense qu'aujourd'hui, toutes les entreprises ont un intérêt à ouvrir un site internet, que ce soit pour effectuer de la vente sur internet ou simplement pour promouvoir son entreprise et présenter ses offres de produits ou de services.

Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir un site internet devra tout d'abord définir le type de site dont il a besoin : Quelle sera l'utilisation du site internet ? Puis viendra ensuite la conception, qui comporte de nombreuses étapes à réaliser.

a. Les différents types de sites internet

Lorsque l'on souhaite ouvrir un site internet, il faut tout d'abord définir le type de site internet que l'on a besoin. On peut notamment citer :

- les **sites vitrine**, qui ont pour objet de présenter l'activité d'une entreprise et les services qu'elle propose à ses clients et qui ne comportent que quelques pages ;
- les **sites catalogues**, qui présentent le catalogue entier de l'entreprise sur internet
- les **sites marchands ou e-commerce**, qui sont de véritables boutiques en ligne. On propose donc aux utilisateurs, en plus de proposer ses produits ou services, de les acheter ;
- Les **sites éditoriaux**, qui sont des sites où l'on diffuse de l'information.

Il est évident que la conception d'un site vitrine ne nécessite pas le même travail que celle d'un site marchand avec plusieurs centaines de référence.

b. Les solutions du chef d'entreprise pour ouvrir un site internet

Pour ouvrir son site internet, le chef d'entreprise aura le choix entre 3 solutions :

- réaliser l'intégralité de son site internet soi-même ;
- concevoir une partie de son site internet soi-même et confier l'autre partie à un prestataire spécialisé en la matière, comme par exemple externaliser la programmation du site, la réalisation des graphismes ou encore le référencement ;
- sous-traiter l'intégralité de la création du site internet à un prestataire spécialisé.

L'offre en matière de réalisation de sites internet est multiple et il convient de se renseigner prudemment avant de choisir son prestataire. Il faut garder à l'esprit que le professionnel qui réalisera votre site internet se chargera également de sa maintenance. C'est donc à vous de trouver le bon compromis qualité/prix.

c. Les étapes essentielles pour ouvrir un site internet

Pour ouvrir un site internet, il convient de procéder par étapes afin de mener son projet à bien. Voici les principales tâches à effectuer lorsque l'on souhaite ouvrir un site internet :

1) Trouver un nom de domaine

Cette première phase est très importante, notamment au niveau du référencement. Il s'agira ici de faire un choix au niveau du domaine principal, c'est-à-dire ce qui sera inséré entre le « http://www » ou le « http:// » et l'extension de l'URL du site internet : « .fr » ou « .com » pour les plus connues.

Dans la plupart des cas, le nom de domaine correspond généralement au nom de l'entreprise ou à des mots clés liés à l'activité de l'entreprise.

Généralement, la réservation du nom de domaine sera effectuée par le prestataire qui hébergera et/ou sera chargé de créer votre site internet.

2) Trouver un hébergeur

Il existe une multitude d'hébergeur et ce n'est pas évident de s'y retrouver lorsque c'est la première fois que l'on crée un site internet.

Le choix de l'hébergeur est très important, c'est sur les serveurs de votre hébergeur que seront déposés les fichiers constituant votre site. Si l'hébergeur n'est pas sérieux et qu'il ne dispose pas d'un matériel de qualité, il risque d'y avoir de grosses répercussions sur votre site internet : A quoi bon avoir un site internet pour promouvoir son activité si ce dernier est la plupart du temps indisponible sur la toile ?

Les hébergeurs les plus connus en France sont : OVH, 1and1

Il est également possible de décider d'héberger son site internet soi-même, en achetant le matériel nécessaire, mais cette solution n'est pas sans risque et nécessite surtout des connaissances solides.

Pour un site standard, le coût moyen de l'hébergement et de la location du nom de domaine se situe aux alentours de 50 euros par an.

C'est également l'hébergeur qui vous fournira la plupart du temps vos adresses mails, qui seront liés avec votre nom de domaine.

Exemple : Vous réservez chez votre hébergeur un hébergement standard et réservez également le nom de domaine entreprise-abcd.fr, l'hébergeur vous fournira également par exemple la possibilité de créer 10 adresses mails @entreprise-abcd.fr

3) Rédiger le cahier des charges du site internet

Lors de la rédaction du cahier des charges, il faut également établir un plan du futur site internet. Cela permettra notamment de structurer et de hiérarchiser votre site web, et de visualiser concrètement les chemins de navigation entre les pages.

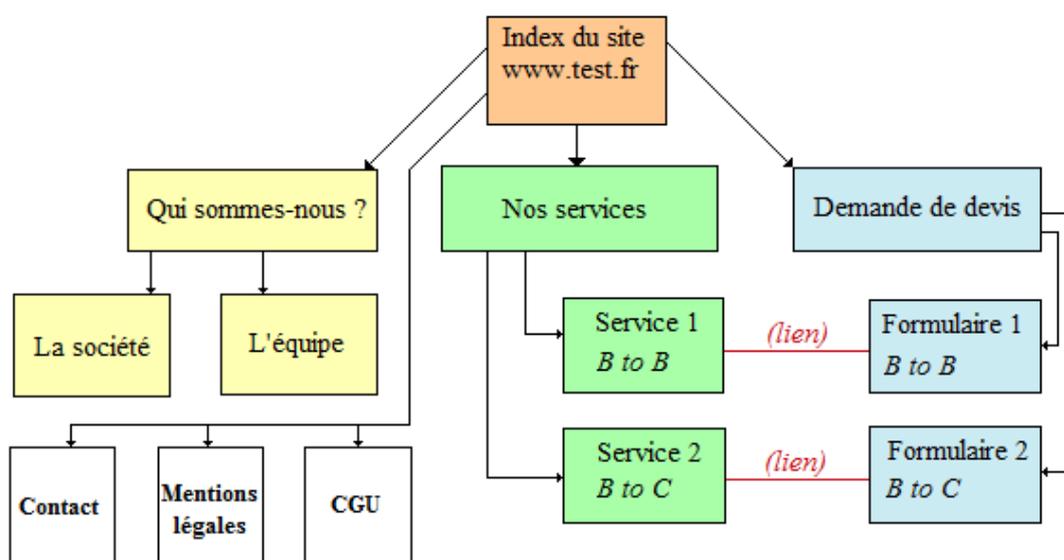
Pour établir le plan du site internet, la méthode la plus simple consiste à prendre le modèle de l'arbre généalogique : On part de la page d'accueil du site internet, puis on descend en représentant la hiérarchie par des flèches.

Chaque page peut être représentée par un petit cadre, dans lequel on indique le nom de la page et sa fonctionnalité. Il faudra en plus intégrer d'autres flèches qui permettront de définir les liens internes entre les pages du site web.

Lorsque le site web est composé de plusieurs sous-parties, vous pouvez utiliser des cadres de couleurs différentes pour regrouper les parties et les isoler des autres parties.

L'objectif du plan de site est de modéliser, pour vous ou pour le prestataire chargé de la conception, la structure générale du site web, d'identifier la hiérarchie des pages ainsi que les différentes parties du site internet, et les liens entre les pages.

Voici un exemple de plan de site internet :



4) Concevoir le site internet

La conception d'un site internet peut être effectuée :

- soit par soi-même ;
- soit en sous-traitant une partie des travaux à un prestataire spécialisé ;
- soit en confiant l'intégralité de la réalisation du site internet à un prestataire spécialisé.

On entend par conception d'un site internet la création des pages, la réalisation du graphisme, la programmation.

5) Effectuer toutes les obligations légales

La réalisation de formalités légales sont nécessaires pour ouvrir un site internet (mentions légales, le cas échéant : déclaration à la CNIL, conditions générales de vente...).

6) Référencer son site internet sur le web

Une fois que le site internet est en ligne, il faut qu'il soit visible sur le web. En effet, il ne suffit pas de concevoir un site internet, aussi parfait soit-il, mais il conviendra d'y attirer des visiteurs en utilisant le référencement.

Nous présenterons ici simplement ce qu'est le référencement car il faudrait probablement plusieurs centaines de pages pour aborder le sujet en profondeur, sans compter que les techniques de référencement évoluent constamment : Ce qui marche aujourd'hui sera probablement moins efficace demain.

Vous avez le choix très simple, en matière de référencement, entre deux solutions : Le référencement naturel et/ou le référencement payant.

Le référencement naturel peut être défini comme un ensemble de techniques et de savoir-faire mis en œuvre pour que les pages web atteignent les meilleures positions possibles dans les moteurs de recherche, sans utiliser des outils payants pour y parvenir, tel que Google Adwords par exemple.

Le référencement naturel n'est donc pas simple, nécessite d'avoir quelques connaissances en la matière et surtout un gros travail pour y parvenir.

Nous pouvons aujourd'hui citer comme élément primordial dans le référencement naturel :

- la présence sur votre site internet d'un contenu de qualité et surtout unique,
- la visibilité sur les réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Viadeo, LinkedIn et également sur les Digg like (Scoopio et Wikio notamment),
- les échanges de liens et les partenariats avec des autres sites web orientés vers des thématiques proches de votre site.

Le référencement payant consiste à publier des annonces destinées à promouvoir votre activité et à attirer des visiteurs, sur les espaces publicitaires de sites internet ou des moteurs de recherche, contre rémunération.

L'outil le plus connu en matière de référencement payant est Google Adwords. Ce système vous permet de rédiger votre annonce, et de cibler pour quels mots clés votre annonce doit apparaître dans les zones d'annonces commerciales prévues par Google (colonne de droite et ainsi qu'en haut du résultat des recherches).

A chaque fois qu'un internaute clique sur votre annonce, il est redirigé vers le lien que vous avez intégré dans l'annonce et, en contrepartie, vous devez rémunérer Google pour le clic.

Vous pouvez fixer une limite pour vos dépenses de publicité et définir un budget journalier maximum de publicité : Votre campagne de publicité s'arrêtera automatiquement lorsque le budget journalier est atteint.

Il existe ensuite beaucoup d'autres solutions pour effectuer du référencement payant :

- passer par des régies publicitaires spécialisées sur les sites internet,
- ou contacter directement des sites internet pour annoncer sur leur site.

Conseil : *Avant de se lancer dans des campagnes de référencement payant, qui ont un coût élevé, il faut obligatoirement que le site soit prêt et parfaitement utilisable pour convertir le plus de prospects possibles en commandes de biens et/ou de services.*

Le trafic de prospect qui arrivera par le biais des campagnes de publicité payante sera logiquement un public intéressé par ce que vous vendez. C'est donc la qualité du site web, son contenu et les offres y figurant qui font ensuite la différence.

7) Entretien du site internet

Bien entendu, il ne faut pas oublier qu'il ne faut pas se contenter d'ouvrir un site internet et de le référencer lors sa mise en ligne, mais que cet outil nécessitera un travail d'animation et de mise à jour constante pour pouvoir être efficace et constituer un outil de prospection ou de vente pour l'entreprise.

Seul un travail régulier et sérieux sur votre site internet vous permettra de vous faire une place sur le web, et de promouvoir ainsi votre entreprise, vos produits et vos services.

G. Recruter du personnel

Pour accompagner le développement de l'entreprise, le dirigeant devra la plupart du temps procéder au recrutement d'un ou de plusieurs salariés. Le premier recrutement d'un chef d'entreprise est toujours un moment délicat, surtout lorsque c'est une expérience nouvelle pour ce dernier.

Nous nous intéresserons ici aux différents moyens que le chef d'entreprise peut exploiter pour trouver le salarié qui lui convient, et tenterons ainsi de répondre à la question suivante : Comment vais-je trouver le salarié que je dois recruter ?

1. Les méthodes pour trouver un salarié

a. Recruter en s'appuyant sur les agences de placement

Les agences de placement constituent sans aucun doute le premier moyen de recrutement pour les chefs d'entreprise. Les agences de placement ont pour principale activité de rapprocher les demandeurs d'emploi avec les offres émises par les entreprises pour recruter un salarié.

Parmi les plus connus, nous pouvons citer :

- l'agence [pôle emploi](#),
- les agences de travail temporaire (ou intérim),
- l'agence pour l'emploi des cadres ([APEC](#)),

- les agences privées de placement...

Les agences de placement constituent donc un premier moyen important pour recruter un salarié, que ce soit en quantité ou en diversité de compétences.

b. Recruter en passant par un cabinet spécialisé

Il existe ensuite des cabinets qui sont spécialisés dans le recrutement de salarié. Cette méthode est notamment utilisée par les entreprises qui sont à la recherche de salariés qualifiés (cadres, directeur commercial, directeur financier, ingénieurs...), qui sont souvent plus difficiles à dénicher.

L'entreprise adresse donc au cabinet le profil recherché, qui sera ensuite chargé de tout mettre en œuvre, sans obligation de résultat, pour trouver des candidats potentiels.

De plus, cela permet à l'entreprise de ne pas « perdre de temps » sur le recrutement de salariés, et de laisser cette tâche à des prestataires spécialisés en la matière.

c. Recruter en diffusant directement des offres d'emploi

Le chef d'entreprise pourra aussi choisir de recruter un ou plusieurs salariés lui-même, et de diffuser ainsi ses offres d'emploi.

Beaucoup d'entreprises insèrent donc ses offres d'emploi, gratuitement (on les remarque souvent sur le site internet des grandes entreprises) ou contre rémunération (par exemple pour les insertions dans les journaux).

Le contenu des offres d'emploi publiées par l'entreprise est strictement réglementé, et je conseille vivement aux intéressés de se renseigner à ce sujet.

d. Recruter au sein de son entourage

Il y a tout d'abord un moyen très simple de recruter un salarié : C'est de se renseigner dans son entourage. Il arrive ainsi couramment qu'un chef d'entreprise commence par recruter des personnes qu'il connaît, ce qui permet plus facilement de commencer à déléguer certaines tâches et à accorder de la confiance.

Toutefois, je vous invite à vous méfier de ce mode de recrutement, qui est parfois source de nombreux problèmes...

e. Utiliser les réseaux sociaux professionnels pour recruter

Très prisé des cabinets de recrutement, on peut constater également que de plus en plus d'employeurs recourent aux réseaux sociaux pour dénicher une personne à recruter, qui permet d'obtenir beaucoup de renseignements sur des candidats potentiels.

En plus des informations générales (expérience, diplôme, centre d'intérêts...) il sera possible de mieux « cadrer » la personne concernée au travers de son activité sur les réseaux sociaux.

f. Recruter d'anciens collègues

Ce moyen ressemble est un peu semblable au recrutement dans l'entourage, il permet de recruter une personne que l'on connaît certes un peu moins bien personnellement, mais dont on sait parfaitement de quoi elle est capable sur le plan professionnel.

Lorsque l'on souhaite recruter d'anciens collègues qui sont toujours en poste, il convient de porter une attention particulière sur l'éventuelle clause de non-concurrence qui figure dans les contrats de travail.

Le nouvel employeur qui exerce une activité concurrente du précédent employeur doit vérifier la situation contractuelle du salarié par rapport à l'entreprise qu'il vient de quitter. S'il ne le fait pas, le manquement à cette obligation peut caractériser une négligence de sa part et donc engager sa responsabilité.

2. Les contrats de travail

Pour recruter un salarié, l'employeur devra notamment lui proposer un contrat de travail qui sera à durée déterminée ou indéterminée.

a. Définition du contrat de travail

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne (le salarié) s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur) contre le versement d'une rémunération.

Un contrat de travail comporte donc trois éléments fondamentaux :

- l'exécution d'un travail doit être prévue,
- un lien de subordination doit exister entre l'employeur et le salarié,
- une rémunération doit être versée au salarié en contrepartie de son travail.

Pour aller plus loin dans les règles relatives à la conclusion d'un contrat de travail, il convient de distinguer le contrat à durée déterminée du contrat à durée indéterminée.

b. Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail à durée indéterminée est celui qui est normalement utilisé dans le cadre d'une relation de travail entre un salarié et une entreprise

1) Les caractéristiques du CDI

Comme son nom l'indique, le CDI n'a pas de terme précis. C'est la forme de contrat qui doit normalement être utilisée lorsqu'une entreprise embauche un salarié et il n'est pas obligatoirement écrit.

Le CDI peut prévoir d'embaucher une personne à temps plein ou à temps partiel (20 heures par semaines par exemple).

2) Le contenu du CDI

L'employeur et le salarié doivent déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances, comme une clause de non-concurrence par exemple.

Il n'y a donc pas de mentions obligatoires, contrairement à la rédaction d'un CDD par exemple, sauf si la convention collective le prévoit.

Toutefois, lorsque le CDI est à temps partiel, les mentions suivantes devront figurer obligatoirement dans le contrat :

- la qualification du salarié,
- les éléments constituant la rémunération,
- la durée du travail,
- les conditions dans lesquelles la durée du travail pourra être modifiée,
- le nombre d'heures complémentaires que l'employeur peut demander au salarié et leurs modalités de mise en œuvre.

3) La période d'essai en CDI

L'employeur peut décider de mettre en place une période d'essai, dont la durée ne peut pas dépasser les limites suivantes fixées par la loi :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

Il ne faut pas oublier de consulter la convention collective ou les accords collectifs existants qui peuvent aménager les règles applicables au niveau de la durée de la période d'essai.

4) La rupture anticipée du CDI

Le CDI ne prend pas fin à un terme précis et peut prendre fin dans l'un des cas suivants :

- une des deux parties soit mettre un terme au contrat, il en est ainsi lorsque l'entreprise licencie le salarié, si ce dernier démissionne ou part à la retraite,
- les deux parties se mettent d'accord pour arrêter leur collaboration, comme la rupture conventionnelle par exemple,
- en cas de force majeure (décès du salarié, liquidation de l'entreprise...).

c. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Comme son nom l'indique, le CDD permet d'embaucher un salarié sur une période limitée. Il s'agit donc d'un contrat particulier et donc très encadré par la loi.

1) Les caractéristiques du CDD

Le CDD est un contrat, liant un employeur et un salarié, qui est conclu pour une durée limitée afin d'effectuer une tâche précise, pour l'un des motifs autorisés par la loi.

Le CDD est un contrat obligatoirement écrit qui doit être transmis au salarié au plus tard dans les 48 heures qui suivent son embauche.

On distingue deux types de CDD : Ceux à terme précis et ceux à terme imprécis. Un CDD à terme imprécis n'est soumis à aucune durée maximale alors qu'un CDD à terme précis ne peut pas avoir une durée supérieure à :

- 18 mois dans la majorité des cas,
- 9 mois lorsqu'il est conclu dans le but d'attendre l'entrée en service d'un salarié en CDI ou dans le cadre de la réalisation de travaux urgents de sécurité,
- 24 mois en cas de recours au CDD pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation, pour un travail effectué à l'étranger ou dans le cas d'un départ d'un salarié dont le poste sera supprimé à terme.

2) Les motifs de recours au CDD

Un employeur ne peut conclure un CDD avec un salarié que pour l'un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié absent pour maladie ou congé,
- remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu,
- remplacement d'un salarié ayant quitté l'entreprise et dont le poste sera supprimé,
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié en CDI,
- remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel,
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- pour les emplois saisonniers ou dans les secteurs où il n'est pas d'usage de conclure des CDI (emplois d'usage).

Les motifs de recours au CDD doivent être étudiés avec prudence par l'employeur car, lorsque le motif n'est pas valable, le juge peut décider de requalifier le CDD en CDI.

3) Interdictions de recours au CDD

Dans certaines situations, il est strictement interdit de recourir au CDI. C'est le cas pour :

- remplacer un ou plusieurs salariés en grève,
- effectuer des travaux qualifiés de particulièrement dangereux, sauf conditions particulières,
- faire face à un accroissement temporaire d'activité lorsqu'un licenciement économique a eu lieu dans l'entreprise, sur les emplois concernés, pendant les 6 mois précédents l'embauche, excepté si le CDD n'excède pas 3 mois et n'est pas renouvelable, ou pour une commande exceptionnelle à l'exportation.

4) Les différents types de CDD

Les CDD peuvent être classés en plusieurs types : Ceux à terme précis (ou de date à date) et ceux sans terme précis : Il sera sans terme précis lorsqu'il est utilisé pour remplacer un salarié absent, dans le cadre des emplois saisonniers ou d'usage, ou dans l'attente de l'entrée en fonction d'un salarié en CDI. Dans tous les autres cas, le CDD est à terme précis.

5) Les mentions obligatoires dans un CDD

Un CDD doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- le motif du recours au CDD,
- les caractéristiques du poste concerné,
- la date de fin du contrat et les éventuelles modalités de renouvellement,
- la durée de l'éventuelle période d'essai,
- la rémunération allouée au salarié et tout ce qui s'y rattache,
- la convention collective concernée,
- le cas échéant, le nom et le poste de la personne remplacée,
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'éventuel organisme de prévoyance.

6) La période d'essai en CDD

Le recours au CDD permet à l'employeur de mettre en place, s'il le souhaite, une période d'essai. La période d'essai fixée dans un CDD ne peut pas excéder :

- pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois : 1 jour par semaine de travail, limité à 2 semaines maximum,
- pour les CDD de plus de 6 mois : Un mois maximum.

7) Renouvellement du CDD

Lorsque le CDD est conclu de date à date, il peut comporter une clause de renouvellement. Le CDD ne devra en aucun cas, renouvellement compris, excéder les durées maximales prévues par la loi.

L'employeur a la faculté de conclure un avenant avec le salarié concerné s'il n'a pas inséré de clause de renouvellement dans le CDD initial.

8) La fin du CDD

Le CDD qui lie l'employeur à un salarié cesse de plein droit lorsqu'il a atteint le terme prévu dans le contrat. Pour les CDD conclus en vue de remplacer un salarié absent, des dispositions spécifiques sont prévus au sujet de la cessation du contrat.

Le salarié percevra une indemnité de fin de contrat à l'issue de son CDD qui sera égale à 10% du montant de la rémunération totale brute qu'il aura perçu. Cette indemnité n'est pas due dans certains cas, notamment quand le salarié est embauché en CDI à l'issue de son CDD.

9) Rupture anticipée du CDD

Le CDD peut faire l'objet d'une rupture anticipée uniquement dans les cas suivants :

- accord entre l'employeur et son salarié,
- lorsque le salarié se fait embaucher en CDI,
- si le salarié commet une faute grave,
- et, en cas de force majeure.

d. Les entretiens d'embauche

Avant d'embaucher un salarié, un ou plusieurs entretiens d'embauche sont généralement réalisés pour évaluer le candidat, ce qui permettra de confirmer les éléments du CV et de collecter d'autres renseignements.

Les principaux objectifs recherchés, à travers l'entretien, sont les suivants :

- apprécier la motivation du candidat,
- essayer de définir sa personnalité et son comportement,
- obtenir les autres informations nécessaires non encore obtenues,
- présenter l'entreprise au candidat et ce qu'on attend de lui.

Pour formaliser l'entretien, l'utilisation d'une fiche, préalablement préparée, est conseillée.

e. Les formalités liées à l'embauche d'un salarié (à finir)

Tout employeur qui procède au recrutement d'un salarié doit adresser à l'URSSAF dont il dépend une déclaration unique d'embauche (DUE).

f. La gestion de la paie

Après avoir recruté un ou plusieurs salariés, l'employeur aura des obligations administratives supplémentaires à respecter : Etablissement des fiches de paie, établissement des déclarations de cotisations sociales aux organismes compétents, dépôt d'une déclaration annuelle des données sociales (DADS)...

Il est très rare que la gestion de la paie soit assurée directement au sein des petites entreprises, qui préfèrent la plupart du temps la déléguer à un prestataire spécialisé en la matière (le cabinet comptable la plupart du temps).

Ensuite, pour les entreprises plus importantes, le comptable ou le service des ressources humaines sera généralement chargé de gérer la paie.

La gestion de la paie impose l'accomplissement des principales tâches suivantes :

1) Etablissement des fiches de paie

Dès le moment où l'entreprise verse un salaire à un salarié, un bulletin de paie doit être remis à ce dernier. Certaines mentions figurent obligatoirement dans ce document et d'autres sont en revanche strictement interdites.

Les informations devant figurer obligatoirement dans un bulletin de paie sont les suivantes :

- à propos de l'employeur : nom ou raison sociale, adresse, code APE, numéro SIRET, numéro d'immatriculation et référence de l'organisme auprès duquel sont versées les cotisations ;
- à propos du salarié : nom, poste occupé, classification dans la convention collective ;
- la convention collective applicable ;
- concernant le salaire : les éléments qui constituent la rémunération brute (nombre d'heures de travail, taux horaire, heures au taux normal et heures majorées, primes...), les éventuels congés payés pris durant la période et le montant de l'indemnité correspondante, les prélèvements sociaux et fiscaux, les éléments non soumis à cotisation, le montant et la date de versement du net à payer ;
- lorsque c'est le cas, les réductions de cotisations sociales sur les heures supplémentaires ou complémentaires doivent également apparaître sur le bulletin de paie ;
- la mention selon laquelle le salarié doit conserver sans limitation son bulletin de paie.

En revanche, il est interdit de faire figurer les mentions suivantes :

- toute mention relative au droit de grève,
- et toute mention relative aux fonctions de représentation du personnel.

Enfin, l'employeur a l'obligation de conserver dans l'entreprise un double des bulletins de paie pendant au moins 10 ans.

2) Paiement des salaires

L'employeur a la possibilité de payer les salaires de ses salariés :

- soit en espèces, à condition que le montant n'excède pas 1 500 euros (il faudra dans ce cas payer par chèque ou par virement,
- soit par chèque,
- soit par virement.

Le paiement des salaires peut faire l'objet d'acomptes. Le code du travail ne prévoit les acomptes sur salaire que pour les salariés mensualisés, qui peuvent percevoir un acompte correspondant pour une quinzaine à la moitié de leur rémunération mensuelle s'ils en font la demande.

Lorsque les salariés sont mensualisés, le paiement du salaire doit intervenir au moins une fois par mois. Pour les autres salariés, le paiement du salaire doit intervenir au moins deux fois par mois, avec 16 jours d'intervalle maximum entre chaque règlement.

3) Etablissement des déclarations de cotisations sociales

Pour acquitter les cotisations sociales, l'entreprise doit remplir un bordereau de cotisations, contenant plusieurs informations, et adresser son règlement avec le bordereau à l'organisme concerné.

Un tableau récapitulatif annuel doit également être fourni aux organismes sociaux avant le 31 janvier de l'année suivante. Ce tableau reprend les salaires déclarés sur la DADS, multipliés par les taux de cotisations en vigueur au cours de l'année écoulée.

Lorsque l'entreprise a versé plus de 150 000 euros de cotisations au titre de l'exercice précédent, elle devra obligatoirement déposer son bordereau de cotisation et son tableau récapitulatif par voie électronique.

Un système permettant de déposer en une seule fois le bordereau de cotisation et le tableau récapitulatif existe : Il s'agit de la déclaration unifiée de cotisations sociales, ou DUCS.

La DUCS pourra être effectuée :

- soit sous format papier,
- soit sous format EDI (échange de données informatisées),
- soit au format EFI, qui permet à l'entreprise de saisir ses données sur internet.

Pour utiliser le système DUCS, l'entreprise (ou le prestataire qui est en charge de la gestion de la paie) doit être équipé d'un logiciel permettant d'utiliser ce fonctionnement.

4) Tenue d'un registre unique du personnel

Le registre unique du personnel a pour objectif de s'assurer de la transparence des emplois dans le ou les établissements d'une entreprise. Il doit exister, pour une entreprise, autant de registres uniques du personnel que d'établissements.

Dès lors qu'un chef d'entreprise emploie une personne ou sollicite un travailleur intérimaire, il devra tenir obligatoirement un registre unique du personnel.

Les mentions qui doivent obligatoirement figurer sur le registre unique du personnel sont, pour chaque salarié ou travail temporaire, les suivantes :

- le nom et prénom, le sexe, la nationalité et la date de naissance de chaque personne,
- l'emploi et la qualification,
- la date d'entrée et, le cas échéant, de sortie de l'entreprise.

Ensuite, une mention spécifique doit être renseignée dans certains cas :

- la mention « contrat à durée déterminé » pour chaque salarié est en CDD,
- la mention « apprenti » pour chaque apprenti ou « contrat de professionnalisation » pour chaque personne prise en contrat de professionnalisation,
- la mention « salarié à temps partiel » pour chaque salarié qui ne travaille pas à temps complet,
- la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » pour chaque salarié mis à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs,
- si un salarié est un travailleur étranger, le type et le numéro d'ordre qui font office d'autorisation de travail.

Pour les travailleurs intérimaires, des renseignements supplémentaires sont nécessaires :

- la mention « travailleur intérimaire » doit être indiquée,
- le nom et l'adresse des entreprises de travail temporaire sollicitées.

Le registre du personnel ne doit pas être obligatoirement tenu par écrit, et peut donc être tenu informatiquement. Attention, même si un salarié quitte l'entreprise, les renseignements à son sujet qui sont portés sur le registre unique du personnel devront être conservés pendant 5 ans à compter de la date à laquelle il a quitté l'établissement.

5) *Etablissement annuel d'une DADS*

La DADS doit être déposée annuellement dès lors que l'entreprise verse des rémunérations qui sont imposables au titre des traitements et salaires. La déclaration doit être déposée dans le courant du mois de janvier de l'année qui suit celle où a eu lieu le versement de rémunérations.

La DADS regroupe les déclarations relatives aux impôts et à la sécurité sociale sur l'année écoulée.

Normalement, la DADS doit être souscrite via internet, sur le site www.netentreprise.fr. Toutefois, lorsque l'entreprise inscrit moins de 200 bénéficiaires sur sa déclaration, elle a la possibilité de faire une déclaration papier.

3. Recourir au travail temporaire

Le travail temporaire, également appelé intérim, consiste en la mise à disposition provisoire à des entreprises utilisatrices de salariés qui sont recrutés et rémunérés par une agence de travail temporaire.

L'entreprise qui recourt au travail temporaire ne doit donc pas recruter un salarié et conclure un contrat de travail. Il suffira de préciser le profil de la personne recherchée ainsi que la durée de la mission, et l'entreprise de travail temporaire se chargera du reste.

a. Fonctionnement du travail temporaire

Le travail temporaire est caractérisé par une relation contractuelle entre trois acteurs différents :

- l'entreprise de travail temporaire,
- le travailleur temporaire (ou intérimaire),
- l'entreprise qui utilise le travail temporaire.

Cette relation entre les deux entreprises et la personne mise à disposition est contractualisée par deux contrats :

- un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice,
- un contrat de mission entre le travailleur temporaire et l'entreprise de travail temporaire.

b. Les motifs de recours au travail temporaire

Une entreprise a la possibilité de recourir au travail temporaire pour les motifs suivants :

- remplacer un salarié absent, pour n'importe quel motifs excepté celui de l'absence pour cause de grève,
- remplacer un salarié qui a quitté l'entreprise, dans du recrutement de la personne chargée de la remplacer,
- remplacer le chef d'entreprise (artisanale, commerciale, industrielle ou profession libérale) ou du chef d'exploitation agricole,
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité,
- remplacer un salarié qui est passé provisoirement à temps partiel,
- effectuer des travaux saisonniers (pendant la période estivale dans le secteur du tourisme par exemple),
- pour les emplois qui sont temporaires par nature. Ces secteurs sont listés dans le code du travail.

Il est en revanche interdit de recourir au travail temporaire pour :

- faire face à un accroissement de l'activité sur des postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique,
- remplacer un salarié qui est en grève,
- effectuer certains travaux particulièrement dangereux,
- remplacer un médecin du travail.

c. Le contrat de mise à disposition d'un travailleur temporaire

Le contrat de mise à disposition, liant l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, doit être conclut dans un délai maximum de 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition du salarié.

Le contrat de mise à disposition doit contenir les éléments suivants :

- le motif de la mise à disposition d'un travailleur temporaire,
- la date de fin de mission (ainsi que l'éventuelle possibilité d'en modifier le terme),
- les caractéristiques du poste du travail temporaire et, le cas échéant, les équipements nécessaires pour se protéger,
- la rémunération de la mise à disposition du travailleur temporaire (généralement égale au double de la rémunération attribué au travailleur temporaire).

d. Le contrat de mission de travail temporaire

Comme le contrat de mise à disposition, le contrat de mission doit être établi dans un délai maximum de 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition du salarié.

Ce contrat lie l'entreprise de travail temporaire au travailleur temporaire et doit comprendre les éléments suivants :

- les éléments du contrat de mise à disposition,
- la durée éventuelle de la période d'essai,
- la rémunération du travail temporaire,
- la qualification professionnelle du travailleur temporaire,
- l'indication de la caisse de retraite et de l'organisme de prévoyance de l'entreprise de travail temporaire,
- la clause indiquant que l'entreprise utilisatrice a le droit d'embaucher le salarié au terme de la mission de travail temporaire.

e. La durée maximale d'un contrat de mission

Un contrat de mission a une durée réglementée par la loi et ne doit pas dépasser une période maximale, renouvellement y compris. Le tableau ci-dessous récapitule les durées maximales applicables :

Motif du recours au travail temporaire	Durées maximales	
	Contrat avec une date de début et une date de fin de mission	Contrat sans date de fin de mission
Pour remplacer un salarié absent	18 mois	Jusqu'au retour du salarié
Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Jusqu'au retour du salarié
Dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois	9 mois
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Interdit
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Interdit
Remplacement du chef d'entreprise (artisanale, industrielle, commerciale ou profession libérale) ou du chef d'exploitation agricole	18 mois	Jusqu'au retour du chef d'entreprise ou du chef d'exploitation agricole
Travaux urgents relatifs à la mise en place de mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Entreprise qui a une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	Impossible
Mission à l'étranger	24 mois	Accomplissement de l'objet du contrat
Emplois saisonnier		Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI	18 mois	Accomplissement de l'objet du contrat

f. La période d'essai du travailleur temporaire

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention collective ou accord professionnel de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut cette durée est limitée comme suit :

- si la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois, la période d'essai est de 2 jours ouvrés,
- si la durée du contrat est comprise entre 1 mois et 2 mois, la période d'essai est de 3 jours ouvrés,
- si la durée du contrat est de plus de 2 mois, la période d'essai est de 5 jours ouvrés.

g. La durée entre 2 contrats de travail temporaire

Une entreprise qui engage un travail temporaire dans le cadre de la réalisation d'une mission ne pourra pas, à l'issue de celle-ci, proposer tout de suite une nouvelle mission d'intérim à cette même personne sur le même poste.

Une durée légale doit s'écouler entre les deux propositions de missions et sa durée sera fonction de la mission qui a précédemment eu lieu :

- lorsque le contrat de mission a duré moins de 14 jours, la durée légale entre les deux contrats est égale à la moitié de la durée de la précédente mission,
- lorsque le contrat de mission a duré au moins 14 jours, la durée légale entre les deux contrats est égale au tiers de la durée de la précédente mission.

Seuls les jours d'ouverture de l'entreprise utilisatrice sont décomptés pour calculer la période légale à respecter en deux contrats de mission.

Exemple : *Un salarié accomplit une mission de 6 jours dans une entreprise ouverte du lundi au vendredi et le contrat a pris fin le vendredi soir. Le travailleur temporaire pourra effectuer une seconde mission au même poste et dans la même entreprise uniquement à compter du jeudi de la semaine suivante.*

4. Accueillir un stagiaire dans son entreprise

Les stages effectués par des étudiants en entreprise suivent une réglementation particulière, dans le but de prévenir les éventuels abus dont ils pourraient faire l'objet.

La plupart des écoles proposant des formations supérieures incluent dans le cursus des élèves des stages en entreprise dans le but de faire bénéficier les étudiants d'une première expérience professionnelle.

a. La formalisation du stage

Les stages en entreprise sont formalisés dans une convention de stage, dont les modalités et le contenu est fixé par décret. Il convient ainsi d'indiquer notamment : La durée du stage, les parties et leurs engagements respectifs, l'éventuelle gratification, les objectifs du stage et son

contenu, les modalités d'accompagnement du stagiaire, les missions du stagiaire, le contenu du rapport de stage et les modalités d'évaluation du stage.

La convention établie est tripartite : Elle concerne le stagiaire, son établissement d'enseignement et l'entreprise qui l'accueille.

Les stages correspondants à des visites ou des séquences d'observation, les stages des mineurs de moins de 16 ans et les stages relevant de la formation professionnelle continue ne sont pas concernés par cette obligation.

A noter qu'aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

La durée du stage en entreprise ne peut pas être supérieure à 6 mois, renouvellement compris, excepté pour les stages qui sont inscrits dans le cursus pédagogique de l'étudiant.

b. La rémunération du stage

Lorsque le stage a une durée qui excède 2 mois, l'entreprise accueillant le stagiaire devra lui verser une gratification.

La gratification est versée mensuellement au stagiaire et son montant horaire est fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale et ce dès le 1er jour de stage. Une convention de branche ou un accord professionnel peut néanmoins fixer un montant qui sera propre au secteur d'activité concerné.

c. Les charges sociales sur les gratifications

La loi prévoit un dispositif de franchise de cotisations sociales pour les stagiaires en entreprise, qui entrent dans l'une des catégories suivantes :

- les apprentis juniors,
- les stagiaires concernés par l'article L 4153-1 du code du travail,
- les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique,
- les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux visés ci-dessus,
- les personnes, non mentionnées ci-dessus, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Les gratifications versées aux stagiaires ne sont pas assujetties aux cotisations sociales dans la limite de 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée. Lorsque les gratifications dépassent ce seuil, les charges sociales ne sont dues que sur la partie qui dépasse le seuil.

Sommaire détaillé

1. Le projet de création d'entreprise	Page 3
A. Les motivations des entrepreneurs	Page 3
B. Les questions à se poser avant de se lancer	Page 4
C. L'idée de projet	Page 8
D. Les organismes d'aide à la création et à la reprise d'entreprise	Page 9
E. L'activité	Page 9
F. Le chemin de la création d'entreprise	Page 12
2. Réaliser une étude de marché	Page 13
A. Les objectifs de l'étude de marché	Page 13
B. Les différents types d'étude de marché	Page 14
C. Les pièges à éviter pour réaliser une étude de marché	Page 15
D. Les outils pour réaliser son étude de marché	Page 15
E. Les solutions payantes	Page 16
F. Conclusions de l'étude de marché	Page 17
3. Faire un business plan	Page 18
A. Pourquoi faire un business plan ?	Page 18
B. La structure du business plan	Page 18
C. Comment faire un business plan	Page 19
D. Précisions sur les éléments du prévisionnel financier	Page 21
E. Les conclusions du business plan	Page 28
4. Trouver des financements	Page 29
A. Le financement par les associés ou actionnaires	Page 29
B. Les financements à court terme	Page 30
C. Les financements à moyen ou long terme	Page 32
D. Les aides financières à la création	Page 39
5. Les dispositifs d'aide et d'exonération	Page 43
A. Les aides à la création	Page 43
B. Le contrat d'appui au projet d'entreprise	Page 51
C. Les exonérations des entreprises situées dans certaines zones	Page 53
D. Les entreprises innovantes	Page 63
E. Les aides spécifiques sur les reprises d'entreprise	Page 70
6. Choisir un statut juridique pour l'entreprise	Page 73
A. Les paramètres à prendre en compte	Page 73
B. L'entreprise individuelle	Page 75
C. L'auto-entreprise	Page 78
D. L'EIRL	Page 79
E. Les sociétés unipersonnelles	Page 83
F. La SARL	Page 86
G. La SAS	Page 94
H. La SA	Page 100
I. La SNC	Page 113

J. La société civile	Page	119
K. Synthèse avec un tableau comparatif des principales formes juridiques	Page	122
L. Le portage salarial	Page	126
7. Le statut social du chef d'entreprise	Page	128
A. Tableau des statuts sociaux des chefs d'entreprise	Page	128
B. Le statut TNS en détail	Page	129
C. Choisir entre le régime TNS et le régime assimilé salarié	Page	132
D. Cas pratiques : Comparaison entre TNS et salariés	Page	135
E. Cumuler un mandat social avec un contrat de travail	Page	136
F. Le conjoint du chef d'entreprise	Page	137
G. Se couvrir contre le chômage	Page	140
H. Le cumul emploi-retraite	Page	144
8. Le régime fiscal de l'entreprise	Page	148
A. Le régime fiscal des sociétés de capitaux	Page	148
B. Le régime fiscal des sociétés de personnes	Page	149
C. Passer d'un régime à l'autre	Page	149
D. La SARL de famille	Page	151
E. Choisir entre les deux régimes	Page	152
F. Le cas de l'EIRL	Page	153
G. Tableau récapitulatif des régimes fiscaux par forme juridique	Page	153
H. Les Bénéfices industriels et commerciaux (BIC)	Page	154
I. Les bénéfices non commerciaux (BNC)	Page	157
J. Les bénéfices agricoles	Page	161
9. Trouver des locaux pour exercer son activité	Page	165
A. Le bail commercial	Page	165
B. Le bail de courte durée	Page	169
C. Le bail professionnel	Page	170
D. Acheter un immeuble ou un local	Page	171
E. Domicilier son entreprise et exercer son activité chez soi	Page	173
F. Les pépinières d'entreprise	Page	175
10. Les formalités de création de l'entreprise	Page	177
A. Quelques informations préalables	Page	177
B. Formalités de création d'une entreprise individuelle	Page	179
C. Formalités de création d'une EIRL	Page	180
D. Formalités de création d'une société	Page	180
11. Démarrer son activité	Page	183
A. Les documents commerciaux et administratifs de l'entreprise	Page	185
B. Assurer l'entreprise	Page	188
C. La comptabilité et la fiscalité	Page	191
D. Le rôle de l'expert-comptable	Page	204
E. Le commissaire aux comptes	Page	206
F. Faire connaître son entreprise	Page	208
G. Recruter du personnel	Page	213