

LETTRE D'INFORMATION

ACTUALITE JURIDIQUE, FISCALE ET SOCIALE

NOVEMBRE 2009

DE NOUVELLES RÈGLES DE TVA AU 1^{er} JANVIER 2010

■ La réforme de la territorialité des services

La directive européenne 2008/8/CE qui doit être transposée, pour une application au 1^{er} janvier 2010, dans le code général des impôts par la prochaine Loi de finances modifie les règles de territorialité des services.

Elle énonce une règle générale et simple, mais assortie de dérogations qui compliquent malheureusement la mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Préalablement, elle s'attache à définir, pour les besoins de la territorialité des services, la notion d'assujetti.

■ La notion d'assujetti

Pour l'application des règles de territorialité, est un assujetti :

- toute personne physique ou morale qui réalise des opérations dans le champ d'application de la TVA ;
- toute personne physique ou morale qui réalise à la fois des

opérations hors du champ et dans le champ d'application de la TVA (assujetti partiel) ;

- toute personne morale non assujettie par principe à la TVA, mais qui prend l'initiative de se faire identifier à cet impôt.

■ Le régime normal de taxation des services dans le cadre d'une relation « B to B »

Dans les relations entre assujettis (« Business to Business »), les services sont imposables dans le pays où est établi le client.

La TVA doit alors être autoliquidée par le client dans l'Etat où celui-ci est implanté.

Toute omission d'autoliquidation est sanctionnée par une amende de 5%. Corrélativement, le client bénéficie d'un droit à déduction qui peut être total ou partiel.

Par exemple, le prestataire de services allemand ne facturera pas de TVA à son client « professionnel » français ; c'est ce dernier qui déterminera la TVA française due à raison du service rendu et la déclarera sur sa déclaration CA3.

Dans le cadre de ce régime, les prestataires de services ont l'obligation d'établir un état récapitulatif (l'équivalent de la DEB pour les ventes de marchandises) faisant apparaître les données des clients assujettis auxquels ont été rendus les services.



■ Le régime normal de taxation des services dans le cadre d'une relation « B to C »

Dans les relations entre assujettis et non assujettis (« Business to Consumer »), les services sont imposables dans le pays où est établi, non pas le client, mais le prestataire.

■ Les règles spécifiques à certaines prestations de services

Dans certains cas, le régime normal d'imposition est écarté au profit d'une règle dérogatoire qui prend en compte le lieu où s'effectue le service ou bien le lieu de situation des biens.

Pour les immeubles, l'imposition des prestations de services s'effectue au lieu de situation de l'immeuble, que les services soient rendus à des assujettis ou à des non assujettis.

Pour les transports de personnes, communautaires et non communautaires, l'imposition est attribuée à l'Etat où s'effectue le transport (en fonction des distances parcourues).

Pour les transports de biens (communautaires) effectués pour des personnes non assujetties, le lieu d'imposition se situe dans l'Etat de départ du transport alors que, pour des assujettis, le droit d'imposer est accordé à l'Etat où est établi le client.

Pour notamment les services culturels, artistiques, sportifs, scientifiques, éducatifs, de divertissement, quelle que soit la qualité du client, le lieu d'imposition est fixé dans le pays où seront matériellement réalisées les prestations de services.

Pour les expertises et travaux portant sur des biens meubles corporels réalisés au profit de personnes non assujetties, ces prestations sont

imposables à l'endroit où elles sont exécutées.

Pour les services de restauration et d'hôtellerie rendus à des assujettis ou à des non assujettis, ces prestations sont imposables à l'endroit où elles sont exécutées.

Pour les locations de courte durée (inférieure à 30 jours) de moyens de transport, le lieu d'imposition est l'endroit où le moyen de transport est mis à la disposition du client, assujetti ou non assujetti.

Pour compliquer ce système, la directive européenne 2008/8/CE prévoit d'ores et déjà que certaines des règles dérogatoires devront être modifiées. Ainsi, pour les locations de moyens de transport, il est prévu des modifications à compter du 1^{er} janvier 2013.



EMPLOI DES SENIORS

Le législateur cherche à augmenter en France le taux d'emploi des "seniors" (salariés âgés de plus de 50 ans) pour équilibrer nos systèmes de retraite.

La loi du 17 décembre 2008 oblige les entreprises à engager des négociations sur l'emploi des "seniors" dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins cinquante (50) salariés afin de limiter la sortie des effectifs des salariés âgés de plus de 50 ans ("seniors"), de favoriser leur recrutement et/ou leur maintien dans l'entreprise et d'encourager au sein de l'entreprise le tutorat et le transfert des savoirs et des expériences.

A défaut d'accord collectif, ou de plan d'actions élaboré par l'employeur, l'entreprise sera assujettie à compter du 1er janvier 2010 à une lourde pénalité financière.



■ Entreprises concernées

Sont visées les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, aucune pénalité financière ne sera applicable si un accord de branche étendu relatif aux seniors a été conclu sur les seniors avant le 31 décembre 2009.

Très peu d'accords de branche ont été conclus à ce jour. Il convient donc, pour ces entreprises, de surveiller attentivement l'actualité de leur branche professionnelle. Compte tenu des délais imposés, il est peu probable que l'ensemble des branches professionnelles parviennent à la conclusion de tels accords et obtiennent l'"avis favorable" du Ministère du Travail et de l'Emploi, avant le 31 décembre prochain.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la conclusion d'un accord d'entreprise est obligatoire, sous peine pour l'entreprise de devoir payer à compter du 1er janvier 2010, la pénalité financière prévue.

L'appréciation des effectifs s'opère, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne annuelle (année civile) des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés en CDD et les salariés absents (congés parentaux, maladie, formation CIF...).

■ L'objet de la négociation

L'accord collectif ou le plan d'actions sur l'emploi des "seniors" doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi, ou de recrutement des

"seniors" dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs précis.

- des mesures dans au moins trois (3) champs d'actions, choisis parmi la liste suivante :
 - le recrutement des seniors,
 - l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
 - le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

■ Pénalité financière applicable

En l'absence d'accord collectif ou de plan d'actions, l'entreprise sera soumise à compter du 1er janvier 2010 à une pénalité dont le montant est égal à 1% des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Cette pénalité sera collectée par les URSSAF, pour les périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'actions.

■ Date d'entrée en vigueur - Durée - Formalités nécessaires – Rescrit

Ce dispositif entre en vigueur le 1er janvier 2010. Les entreprises concernées doivent donc conclure un accord collectif d'entreprise, ou élaborer un plan d'actions, soumis aux représentants du personnel, avant le 31 décembre 2009.

Cet accord collectif d'entreprise, ou ce plan d'actions, doit avoir une durée maximale de trois (3) ans, et faire l'objet d'un suivi régulier, et d'un bilan final.



Les entreprises devront déposer cet accord ou plan d'actions auprès de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), avant cette échéance, pour échapper aux sanctions financières.

Une procédure de « rescrit social » est ouverte aux entreprises auprès de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP). Elle permet ainsi de s'assurer de la conformité de l'accord collectif ou du plan d'action à la réglementation en vigueur.

■ Nos préconisations

1. Pour les entreprises de moins de 300 salariés : contrôler au sein de la branche l'existence d'un éventuel accord étendu ;

2. Procéder à un état des lieux de la situation des "seniors" dans l'entreprise ;

3. Définir la stratégie de l'entreprise en matière d'emploi des "seniors", notamment des objectifs en matière d'emploi en liaison avec les obligations en matière de GPEC ;

4. Cibler les thématiques à négocier (en présence de délégués syndicaux) ou à aborder dans le plan d'actions (en l'absence de délégués syndicaux) ;

5. Définir des objectifs et indicateurs mesurables, adaptés à l'entreprise ;

6. Définir un calendrier de négociation avec les partenaires sociaux (en présence de délégués syndicaux) ou un calendrier de discussions avec les représentants du personnel (en l'absence de délégués syndicaux) ;

7. Consulter les Institutions Représentatives du Personnel sur le

projet définitif d'accord d'entreprise ou de plan d'actions ;

8. A l'issue du calendrier de négociation, conclure un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux (en présence de délégués syndicaux) ou définir avec les représentants du personnel le plan d'actions (en l'absence de délégués syndicaux) ;

9. Procéder au dépôt de l'accord d'entreprise ou du plan d'actions à la DRTEFP avant le 31 décembre 2009 ;

10. Procéder à la communication au sein de l'entreprise, notamment à l'affichage et à la diffusion des dispositions de l'accord d'entreprise ou du plan d'actions ;

11. Le cas échéant, engager la procédure de "rescrit social" auprès de la DRTEFP ;

12. Procéder à la mise en œuvre sur l'année 2010 des mesures prévues par l'accord collectif ou le plan d'actions relatif aux "seniors" ;

13. Contrôler au cours de l'année 2010 l'existence d'un éventuel accord de branche étendu, et le cas échéant, procéder à la mise en conformité de l'accord d'entreprise ou du plan d'actions, avec les dispositions conventionnelles ;

14. Procéder au plus tard le 31 décembre 2012, au bilan global d'application de l'accord ou du plan d'actions sur l'emploi des "seniors".





ACCES AU CREDIT DES ENTREPRISES

■ Renforcement des obligations de transparence des établissements de crédit et des assureurs crédit vis-à-vis des PME

La loi 2009-1255 du 19 octobre 2009, tendant à favoriser l'accès au crédit des PME et à améliorer le fonctionnement des marchés financiers, dite loi Brunel, a été publiée au Journal Officiel le 20 octobre 2009.

Les dispositions suivantes doivent être signalées :

- Le délai minimum de préavis requis d'un établissement de crédit pour réduire ou interrompre un concours bancaire est désormais fixé au niveau législatif alors que jusqu'alors il était fixé par décret. Le non respect de ce préavis sera dès lors susceptible d'entraîner la nullité de la rupture ou de la réduction du concours. Le délai reste cependant

fixé à 60 jours. Par ailleurs les établissements de crédit doivent fournir, sur demande de l'entreprise concernée, les raisons de cette réduction ou interruption, qui ne peuvent être demandées par un tiers, ni lui être communiquées.

- Les entreprises sollicitant un crédit, peuvent désormais se faire communiquer des explications sur leur notation par leur agence bancaire.
- La Banque de France est tenue de publier chaque trimestre la part et le volume des crédits consentis aux PME et aux entreprises créées depuis moins de 3 ans.
- Les assureurs crédit qui renoncent à garantir les créances détenues par leur assuré sur un client de ce dernier, lorsque ce client est situé en France, doivent désormais motiver leur décision auprès de l'assuré lorsque ce dernier le demande.





CONTACTS

Hervé Le Blanc

herve.leblanc@adamas-lawfirm.com

Jean-Marie Tocchio

jean-marie.tocchio@adamas-lawfirm.com

Denis Santy

denis.santy@adamas-lawfirm.com

Patrice Dalla Pozza

patrice.dallapozza@adamas-lawfirm.com

Sylvain Letemplier

sylvain.letemplier@adamas-lawfirm.com



ACTUALITES DU CABINET

*Le Cabinet ADAMAS est heureux de rappeler à votre attention qu'il célèbre cette année le **40^{ème} anniversaire** de sa création.*

