



Téléchargez l'app



Dans ce numéro...

Gestion

- Facturation électronique : maintenant ! 1

Ressources humaines

- Réorganiser le travail dans votre société : sans risques ! 2

Commerce

- Franchise et bail commercial : des contrats indissociables ? 3

Relations avec les tiers

- Faut-il changer d'expert-comptable ? 4

Assurances

- Droit au chômage du dirigeant : précisé par l'administration 5

Ressources humaines

- Quelles rémunérations alternatives pour vos salariés ? .. 6

Dirigeant

- Caution du dirigeant : saisir la commission de surendettement ? 7

Bon à savoir

- Dématérialiser vos registres ! 8

Point final

- Label RGE : durci au 1^{er} semestre 2020 ? 8

ALERTES & CONSEILS CHEF D'ENTREPRISE

Chaque quinzaine, l'essentiel à savoir pour gérer votre entreprise

GESTION - FINANCES - FACTURES | *Actualité*

Facturation électronique : maintenant !

Depuis le 01.01.2020, toutes les entreprises, y compris les micro-entreprises, ont l'obligation de transmettre des factures électroniques dans le cadre des marchés publics.

Facture électronique : pour toutes les entreprises désormais.

Dans le cadre de marchés publics, la facturation dématérialisée est obligatoire pour les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) depuis le 01.01.2017 et pour les entreprises de taille intermédiaire (250 à 5 000 salariés) depuis le 01.01.2018. Cette obligation a été étendue aux petites et moyennes entreprises (10 à 250 salariés) depuis le 01.01.2019 et s'applique désormais également depuis le 01.01.2020 aux très petites entreprises (moins de 10 salariés).

Comment ? Pour utiliser la facturation électronique, vous devez créer un compte sur la plateforme Chorus Pro afin d'adresser vos demandes de paiement aux entités de la sphère publique dont vous avez remporté le marché. Pour cela, il suffit de renseigner votre adresse e-mail et le numérot Siret de votre entreprise sur <https://chorus-pro.gouv.fr>. Vous complétez ensuite vos informations personnelles ainsi que celles de votre société, et le tour est joué : vous pouvez désormais déposer vos factures sur Chorus Pro.

Chorus Pro : plus que la simple dématérialisation des factures.

Le portail Chorus Pro permet bien sûr de déposer ou saisir une facture, mais il permet aussi de suivre le traitement de vos factures, d'ajouter des pièces complémentaires nécessaires au traitement de votre facture, et de consulter les engagements émis par les services de l'État. Un gain de temps appréciable.

Une obligation qui a des avantages. La facturation électronique permet une économie de papier et d'encre, un gain de place dans vos archives, et surtout, permet souvent des délais de paiement plus courts.

Une obligation étendue dès 2023 à tous les assujettis à la TVA ?

Le législateur envisage d'instaurer la facturation électronique obligatoire entre tous les assujettis à la TVA de manière progressive entre 2023 et 2025. Cette obligation pourrait s'accompagner de la transmission des données à l'administration fiscale avec pour avantage un préremplissage des déclarations de TVA réalisées en ligne. À suivre...

La facturation électronique est obligatoire pour toutes les entreprises, même de moins de dix salariés depuis le 01.01.2020, dans le cadre des marchés publics, et bientôt entre assujettis à la TVA.

Réorganiser le travail dans votre société : sans risques !

Vous avez un ou plusieurs salariés et vous souhaitez réorganiser le travail dans votre société. Qu'avez-vous le droit de faire ou de ne pas faire pour modifier un contrat de travail ? Un salarié peut-il s'y opposer ? Nos conseils pour ne pas commettre d'impairs.

Un motif économique

La réorganisation de l'entreprise peut être imposée aux salariés si elle est liée à des difficultés économiques avérées, une mutation technologique ou pour sauvegarder sa compétitivité.

Difficultés économiques. Celles-ci sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. En cas de litige, l'employeur doit être en mesure de prouver la réalité et le sérieux des difficultés économiques qu'il invoque.

Mutations technologiques. La suppression ou transformation d'emploi ou la modification du contrat de travail consécutive à une mutation technologique est une cause autonome de réorganisation économique. En conséquence, une telle mutation n'a pas forcément à être liée à des difficultés économiques et elle peut intervenir dans une entreprise financièrement saine. L'employeur n'est pas tenu de prouver que la mutation est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise pour justifier la rupture.

Sauvegarde de la compétitivité. Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut avoir un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité.

Attention ! La seule volonté de l'employeur de réaliser des économies de gestion, alors que l'entreprise est par ailleurs financièrement saine,

n'est pas un motif de réorganisation économique s'imposant aux salariés.

Le refus de la réorganisation par un salarié ?

Le salarié ne peut refuser la réorganisation économique non liée à sa personne. Constitue donc un licenciement pour motif économique la rupture du contrat de travail motivée par le refus du salarié d'accepter la modification du contrat proposée par l'employeur dès lors que celle-ci repose sur un motif économique non inhérent à sa personne.

Mais en l'absence d'un tel motif...

Une décision de gestion. Dès lors qu'une réorganisation n'a pas de motif économique au sens précisé ci-dessus (difficultés, mutations technologiques sauvegarde de sa compétitivité), elle correspond à une décision de gestion que le salarié peut refuser si son contrat de travail est modifié sans son accord.

Le refus de la réorganisation par un salarié ?

Pour les juges, est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus d'une modification de son contrat, dès lors que celle-ci est motivée par la volonté de l'employeur de mettre en place un nouveau mode d'organisation de la durée du travail du personnel et d'instaurer de nouvelles modalités de rémunération, sans qu'il soit prouvé que la mise en œuvre de ces règles résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Et il importait peu que l'employeur ait répondu favorablement à une demande de l'inspection du travail de modifier les contrats de travail des personnels ou que la rémunération proposée n'ait pas été moins avantageuse que celle perçue jusqu'alors (Cass. soc. 19.06.2019 n° 18-11.8241022).

La réorganisation de l'entreprise ne pourra être refusée par un salarié ou justifier le cas échéant un licenciement économique que si elle est la conséquence de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou si elle est indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Franchise et bail commercial : des contrats indissociables ?

Vous êtes franchisé et vous exercez votre activité dans un local commercial loué... mais votre bailleur vous informe qu'il ne renouvellera pas le bail. Pouvez-vous alors résilier de ce fait votre contrat de franchise ? Un cas jugé récemment.

Franchise : les causes de rupture

Une rupture avant le terme du contrat ?

Lorsqu'il a été conclu pour une durée déterminée, le contrat de franchise doit être exécuté jusqu'à son terme conformément aux stipulations contractuelles : sa résiliation anticipée ou le non-respect d'une clause essentielle engagent la responsabilité de l'auteur de la rupture. Il n'en va autrement que lorsque le contrat contient une clause résolutoire expresse pour inexécution par l'une des parties de ses obligations (par exemple si le franchisé ne paie pas le franchiseur) ; ou lorsqu'une partie a rendu impossible le maintien des rapports contractuels par des manquements graves et répétés à ses obligations.

Rupture aux torts du franchiseur. Voici quelques situations dans lesquelles le franchiseur a été jugé responsable de la rupture : absence de la publicité promise au franchisé ; défaut d'informer le franchisé sur sa mise en redressement judiciaire ; vente de la marque, objet de la franchise ; transfert du contrat de franchise à une autre société dans des conditions le modifiant.

Rupture aux torts du franchisé. Est responsable de la rupture, le franchisé qui : pendant l'exécution du contrat qui le lui interdisait a créé une exploitation concurrente ; met fin au contrat huit mois à peine après l'ouverture de son magasin alors que les potentialités d'activité avaient été sérieusement établies par le franchiseur ; n'a tenu aucun compte des conseils de son franchiseur pour la gestion du magasin.

Bon à savoir. La rupture peut s'effectuer aux torts réciproques des deux parties, par exemple lorsque le franchiseur a diffusé son savoir-faire en dehors du réseau alors qu'il en devait l'exclusivité à ses franchisés et que le franchisé a cessé de payer ses redevances.

Franchise et bail commercial

Des contrats indissociables ? Lorsque l'exécution de plusieurs contrats est nécessaire à la réalisation d'une même opération et que l'un d'eux disparaît, sont caducs les contrats dont l'exécution est rendue impossible par cette disparition et ceux pour lesquels l'exécution du contrat disparu était une condition déterminante du consentement d'une partie (**C. civ. art. 1186**). Lorsque deux contrats sont indissociables, l'exécution de l'un devient impossible sans l'exécution de l'autre. Si l'un est rompu, l'autre doit l'être aussi.

Bail commercial et contrat de franchise. Le non-renouvellement du bail commercial portant sur les locaux dans lesquels un franchisé exerce son activité entraîne-t-il nécessairement la résiliation de son contrat de franchise ? C'est ce que prétendait un franchisé exploitant un commerce de distribution alimentaire qui, après le non-renouvellement de son bail, avait résilié le contrat de franchise. Selon lui, les deux contrats étaient indivisibles, la résiliation du bail l'empêchait de continuer l'exploitation du magasin en franchise. La Cour d'appel de Paris a retoqué le franchisé. En effet : aucune stipulation contractuelle ne liait expressément les deux contrats ; l'exécution du contrat de franchise était possible dans un autre local comme l'exécution du bail était possible sans l'existence du contrat de franchise ; les deux contrats ne liaient pas les mêmes personnes et le contrat de franchise avait été conclu cinq ans après le contrat de bail commercial. Par suite, la rupture anticipée du contrat de franchise conclu pour une durée déterminée constituait un manquement contractuel et la Cour d'appel a condamné le franchisé à verser au franchiseur une substantielle indemnité (**CA Paris 15.05.2019 n° 17/20051**).

L'indivisibilité de deux contrats (qui justifie que la disparition de l'un entraîne la caducité de l'autre) suppose que les deux contrats soient nécessaires à la réalisation d'une même opération. Tel n'est pas le cas d'un bail commercial et d'un contrat de franchise qui aurait pu se poursuivre dans d'autres locaux.



RELATIONS AVEC LES TIERS - EXPERT-COMPTABLE

Faut-il changer d'expert-comptable ?

L'expert-comptable est un partenaire précieux pour le pilotage de votre entreprise. Vous pouvez vous poser la question du changement lorsqu'en particulier vous ne vous sentez plus vraiment accompagné. Quels sont les paramètres de votre décision ?

De qui parle-t-on ?

Un expert-comptable. L'expert-comptable est un prestataire diplômé, doté d'une expérience d'au minimum de trois ans qu'il a acquise au cours de son parcours d'étude. Le diplôme DEC est d'un niveau Doctorat ou bac+8. Par conséquent, votre expert-comptable a nécessairement un niveau acquis et validé par une formation diplômante.

Et des responsables de dossiers. Par contre, ce n'est pas le cas des responsables de dossiers qui sont des salariés du cabinet. Ces derniers agissent sous la responsabilité de l'expert-comptable et peuvent aussi être assistés d'aides-comptables qui réalisent souvent la saisie des pièces comptables.

Un cabinet : différents interlocuteurs. Votre interlocuteur peut donc être soit l'expert-comptable, que vous voyez en général une fois par an pour la remise du bilan ou pour toute question technique ; soit le chargé de dossier qui est votre interlocuteur privilégié ; soit l'assistant comptable, souvent en apprentissage, pour la transmission de vos documents. L'expert-comptable ne réalise donc presque jamais votre comptabilité. Il a pour mission l'interprétation de vos bilans et la relation client dans sa mission de conseil.

Pourquoi changer ?

Un sentiment de frustration... Vous attendez de votre expert-comptable qu'il vous conseille et vous assiste au quotidien mais vous avez le sentiment d'être mis devant le fait accompli sans avoir de réelle assistance, ni conseil. Il faut savoir que la fonction première des comptables est la compilation de données passées. Par conséquent, il semble difficile d'attendre une réelle assistance à la gestion d'une personne formatée pure comptabilité.

Néanmoins, certains d'entre eux mettent à la disposition de leur client des outils de suivi qu'ils ont élaborés ou liés à des logiciels qu'ils préconisent.

... qui sera le même ailleurs. Changer d'expert-comptable risque de vous apporter une frustration identique si vos attentes sont liées à la gestion alors que le prestataire vous fournit une prestation comptable.

La solution ?

Un expert-comptable dans l'entreprise. Dans certains cas, il vous est proposé que le comptable en charge de votre dossier vienne dans votre entreprise pour faire votre comptabilité. C'est une formule intéressante pour vous dans la mesure où vous aurez sur place un interlocuteur privilégié.

Un outil adapté. Vous pouvez aussi demander à ce que votre expert-comptable intervienne sur des rendez-vous ponctuels pour vous conseiller et mettre en place des outils adaptés. La qualité de la prestation dépendra de votre propre évaluation, et donc de vos attentes. Si cet outil est créé selon vos besoins et votre approche, alors vous aurez une meilleure qualité de prestation.

Conseil. Ne confondez pas gestion et comptabilité. Ce sont deux métiers proches mais finalement différents. Changer d'interlocuteur ne résoudrait pas le problème si vous conservez les mêmes attentes par ailleurs. Vous pouvez donc : demander à changer d'interlocuteur au sein du même cabinet si vous avez une insatisfaction relationnelle ou de compétence ; prévoir des interventions dans votre entreprise pour qu'il y ait une meilleure compréhension de vos problématiques ; faire appel à un consultant spécialisé en gestion ; ou effectivement changer de cabinet pour vous orienter vers un comptable plus teinté « gestion ».

Changer d'expert-comptable est une démarche délicate. Il est plutôt conseillé de garder une constance dans le lien de l'accompagnement. Vos attentes sont-elles légitimes ? Vous avez plusieurs options avant de faire le changement qui s'imposera si la confiance a disparu.

Droit au chômage du dirigeant : précisé par l'administration

Depuis le 01.11.2019, une allocation chômage, appelée allocation des travailleurs indépendants (ATI) bénéficie à certains travailleurs indépendants. À quelles conditions ? Combien ? Comment la percevoir ? L'administration a précisé ce dispositif récemment.

L'allocation des travailleurs indépendants. Les travailleurs indépendants cessant définitivement leur activité professionnelle en raison d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire peuvent percevoir du Pôle emploi une allocation chômage forfaitaire, dite « allocation des travailleurs indépendants » (ATI), les indemnisant en partie pour la perte de leur activité.

Des conditions d'attribution

Une dernière activité en tant qu'indépendant. Ont droit à l'ATI les travailleurs qui étaient indépendants au titre de leur dernière activité. Dans une circulaire du 01.11.2019, l'Unédic explique que cela signifie qu'en cas d'activités professionnelles non salariées exercées de façon successive, les conditions d'attribution de l'ATI sont appréciées au titre de la dernière activité non salariée (*circ. Unedic 2019-13 du 01.11.2019*).

Des droits à compter de la fin de l'activité. Les droits à l'ATI sont ouverts à compter de la fin d'activité non salariée, qui doit se situer dans un délai de 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, le premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocation a été déposée (*C. trav. art. R 5424-73*). L'administration précise que la fin d'activité non salariée correspond, en cas de liquidation judiciaire, à la date de la décision judiciaire définitive d'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire ; et en cas de redressement judiciaire, à la date de la décision judiciaire définitive adoptant le plan de redressement judiciaire et constatant le remplacement du dirigeant imposé par le tribunal.

Une activité de deux ans dans l'entreprise. Pour bénéficier de l'ATI, le travailleur indépendant doit justifier d'une activité non salariée pendant une

période minimale ininterrompue de deux ans au titre d'une seule et même entreprise, activité qui doit avoir généré au moins 10 000 € de revenus annuels. Pour l'Unédic, l'activité devant être ininterrompue, les périodes de mise en sommeil de l'activité ne sont pas prises en compte. La circulaire indique également les documents à produire pour justifier de la date de début d'activité : l'extrait d'inscription au registre du commerce et des sociétés pour les entreprises individuelles ; le procès-verbal de nomination indiquant la date d'entrée en fonction du travailleur indépendant en tant que dirigeant pour les sociétés.

Comment ?

Une inscription comme demandeur d'emploi. L'Unédic indique que la validation de l'inscription comme demandeur d'emploi vaut dépôt de la demande d'ATI. Elle précise que toute demande d'ATI est nécessairement précédée d'un examen préalable obligatoire des conditions d'ouverture de droits au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) lors de l'inscription comme demandeur d'emploi. Si les informations transmises via l'inscription ont permis à Pôle emploi de considérer l'intéressé comme potentiellement éligible à l'ATI, la notification de rejet d'un droit ARE déclenche l'envoi du questionnaire ATI.

800 € par mois. Le montant journalier de l'ATI est fixé à 26,30 €, soit environ 800 € par mois. L'ATI est attribuée pour une durée de 182 jours calendaires, soit six mois. Il est précisé que la perception d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité n'impacte pas le montant de l'ATI. Par contre, ils sont pris en compte dans l'application du plafond de ressources à ne pas dépasser pour avoir droit à l'ATI, égal au montant forfaitaire mensuel du RSA pour une personne seule (559,74 € au 01.04.2019).

L'ATI (800 € par mois pendant six mois) est attribuée au travailleur indépendant à condition d'avoir exercé l'activité en continu pendant deux ans avant la liquidation ou le redressement judiciaire, d'avoir généré 10 000 € de revenus par an et d'avoir, à titre personnel, des ressources inférieures au RSA.

 RESSOURCES HUMAINES - PAIE

Quelles rémunérations alternatives pour vos salariés ?

En plus de la rémunération attribuée en contrepartie du travail, il est aussi possible d'attribuer des avantages aux salariés qui viendront s'ajouter au salaire. À titre d'exemple figurent les titres-restaurant et les bons cadeaux. Nos conseils.

Le point sur les titres-restaurant

Le fonctionnement. Le système des titres-restaurant fonctionne de la manière suivante : l'employeur achète des titres-restaurant (sous format papier ou sous format carte à puce) en déterminant la valeur faciale qu'il souhaite leur attribuer. Le coût de ces titres est ensuite partagé entre l'entreprise et le salarié. Le nombre de titres-restaurant qu'il est possible d'attribuer au salarié est égal au nombre de jours travaillés (et ils ne sont pas cumulables avec un remboursement des frais de repas). Tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier, et au même tarif, qu'il s'agisse des salariés en CDI, en CDD, etc. L'usage de ces titres-restaurant est strictement réglementé : ils ne peuvent être utilisés que dans les restaurants ou dans les magasins proposant des denrées alimentaires, dans la limite de 19 € par jour, et ils ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés.

Un avantage... La part patronale équivaut à un avantage en argent qui bénéficiera d'un régime social et fiscal avantageux, à la fois pour le salarié et l'employeur, sous réserve que les conditions soient remplies.

... pour les salariés. Pour le salarié, la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu.

... pour l'employeur. La part patronale est exonérée de cotisations et contributions sociales, sous réserve que cette prise en charge ne soit ni inférieure à 50 %, ni supérieure à 60 % de la valeur des titres-restaurant (5,55 € pour 2020).

Le point sur les bons cadeaux

Le fonctionnement. Le bon cadeau correspond à un bon d'achat échangeable dans un réseau d'enseignes commerciales partenaires.

Un avantage... Ce bon cadeau correspond à un avantage en argent qui bénéficiera là encore d'un régime fiscal et social avantageux pour le salarié et l'entreprise, sous conditions. Si les conditions ne sont pas respectées, la valeur du bon cadeau sera soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

À noter. L'exonération de cotisations est une tolérance admise par l'Urssaf.

... pour les salariés. La valeur du bon cadeau ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu.

... pour l'employeur. La valeur du bon cadeau ne sera pas soumise aux cotisations et contributions sociales.

... sous conditions. La valeur du bon cadeau ne doit pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 171,40 € pour 2020), apprécié par an et par salarié. Si ce plafond n'est pas respecté, des conditions supplémentaires doivent être respectées.

Un évènement. L'attribution du bon cadeau doit être en lien avec l'un des événements suivants que vit le salarié, à savoir : la naissance ou l'adoption, le mariage ou le Pacs, la retraite, la fête des Mères et la fête des Pères, la Sainte-Catherine et la Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants âgés de 16 ans révolus au plus, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat, sous réserve de la justification du suivi de scolarité.

Une utilisation. L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué. Un bon d'achat ne peut pas être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires.

Un montant. Le plafond de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale doit être respecté pour chaque évènement.

La valeur des titres-restaurant et celle des bons cadeaux ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu (pour le salarié) et aux cotisations et contributions sociales (pour l'entreprise) sous réserve que toutes les conditions requises soient respectées.

Caution du dirigeant : saisir la commission de surendettement ?

Par le passé, la banque vous a demandé, en tant que dirigeant, de vous porter caution d'un emprunt réalisé par votre société. Aujourd'hui, elle ne sait plus honorer cet emprunt et la banque se tourne vers vous. Mais si vous ne pouvez faire face à votre engagement ?

La caution du dirigeant engagée

Une situation fréquente. Que vous soyez dirigeant salarié de votre société ou gérant majoritaire de SARL, il est très fréquent que votre banque vous demande de vous porter caution du remboursement d'un prêt qui a été octroyé à votre société.

Contraint de payer les dettes de votre société.

Problème de conjoncture, développement en berne, incidents de remboursements de prêts réguliers, etc. Si l'entreprise n'est pas en mesure de rembourser l'emprunt souscrit, la banque se retournera alors contre vous, dirigeant, en exécution de votre engagement de caution.

Des versements déductibles... Les sommes versées viendront alors en déduction des rémunérations reçues en contrepartie de vos fonctions de dirigeant, dès lors que leur versement résulte effectivement de l'exécution de l'engagement de caution.

... sous conditions. L'engagement de caution doit avoir été pris en qualité de dirigeant : un associé non dirigeant qui s'est porté caution, ou votre conjoint s'il est caution solidaire, ne pourra pas déduire les sommes éventuellement versées à ce titre dès lors qu'il n'a pas la qualité de dirigeant au moment de la souscription de l'engagement de caution. Par ailleurs, l'engagement de caution doit avoir été pris dans l'intérêt de la société, en vue de garantir un emprunt souscrit à des fins professionnelles. Enfin, l'engagement de caution ne doit pas être manifestement disproportionné par rapport aux revenus du dirigeant : pour apprécier ce critère, la jurisprudence retient que le montant de votre engagement ne doit pas excéder le triple de votre rémunération annuelle.

Le dirigeant insolvable ?

Un surendettement personnel... L'état de surendettement se caractérise par l'impossibilité manifeste du débiteur de faire face à l'ensemble de ses dettes non professionnelles exigibles et à échoir (**C. consom. art. L 711-1, al. 2 et 3**). Seules les dettes privées sont prises en compte pour déterminer l'état de surendettement : dettes bancaires, arriérés de loyer, factures impayées, etc. Les dettes professionnelles ne sont pas prises en considération.

... pour un cautionnement professionnel ?

Lorsqu'une personne s'est engagée à payer les dettes d'un entrepreneur individuel ou d'une société, la dette née de cet engagement est considérée comme une dette privée, même si cette personne a dirigé la société.

Illustration. La Cour de cassation a eu à se prononcer récemment sur cette problématique. Les juges ont ainsi confirmé que caractérise une situation de surendettement l'impossibilité manifeste pour une personne physique de bonne foi de faire face à l'engagement qu'elle a donné de cautionner la dette d'une société, qu'elle en soit ou non la dirigeante. En conséquence, doit être cassé l'arrêt qui retient que la majeure partie des dettes d'un débiteur sont professionnelles dès lors que celui-ci a été dirigeant de droit ou de fait de plusieurs sociétés et a été amené à donner sa caution pour les besoins ou à l'occasion de l'activité de ces sociétés (**Cass. 2^e civ. 06.06.2019 n° 18-16.228**).

Conseil. Dans un tel cas de figure, pour éviter que les créanciers poursuivent le recouvrement de leurs créances sur vos biens personnels, vous pouvez ainsi vous retourner vers la commission de surendettement. Vous pourrez ainsi obtenir, en tant que caution surendettée, la suspension voire l'effacement partiel ou total de la dette garantie.

Si vous vous êtes porté caution des dettes de votre entreprise et que vous ne pouvez pas faire face à votre engagement, vous pouvez recourir à la procédure de surendettement en principe réservée aux particuliers, alors même que votre cautionnement constitue une dette professionnelle, comme l'a confirmé le juge.

BON À SAVOIR**| Actualité****Dématérialiser vos registres !**

Quels registres ? Les sociétés commerciales sont désormais autorisées à tenir de manière dématérialisée leurs registres. Sont concernés le registre des délibérations des associés dans les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite simple et les sociétés à responsabilité limitée ; le registre des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance, le registre de présence à ces conseils et le registre des délibérations des assemblées d'actionnaires dans les sociétés anonymes ; le registre des délibérations des assemblées d'obligataires et des assemblées de titulaires de valeurs mobilières donnant accès au capital dans les sociétés par actions. La certification par signature électronique des copies ou des procès-verbaux des délibérations des organes sociaux dans les sociétés commerciales est également autorisée ([décret 2019-1118 du 31.10.2019](#)).

Une signature électronique. Le décret précise le niveau minimum de la signature électronique requis, par référence au règlement eIDAS n° 910/2014 du 23.07.2014. Les procès-verbaux doivent être datés de façon électronique par un moyen d'horodatage offrant toute garantie de preuve.

Bon à savoir. La réalisation d'une signature électronique suppose l'obtention préalable d'un certificat de signature électronique, délivré par des prestataires de services de certification électronique qualifiés, comme : CertEurope, Certigna, Certinomis, etc. Pour obtenir un certificat, il convient de se rapprocher de l'un de ces prestataires. Une fois obtenu, il suffit de passer par la plateforme de dématérialisation.

Depuis le 04.11.2019, les sociétés commerciales peuvent tenir de manière dématérialisée leurs registres des procès-verbaux, ou le registre des décisions dans les sociétés unipersonnelles.

POINT FINAL**Label RGE : durci au 1^{er} semestre 2020 ?**

Un label RGE. La mention « reconnu garant de l'environnement » (RGE) est accordée par les pouvoirs publics aux professionnels du bâtiment engagés dans une démarche de qualité. Ce label s'adresse aux artisans et entreprises spécialisés dans les travaux de rénovation énergétique, l'installation d'équipements utilisant des énergies renouvelables ou encore les études liées aux performances énergétiques.

Changements à partir de 2020. Pour lutter contre les pratiques frauduleuses ou abusives, le gouvernement a décidé de renforcer ce label RGE, notamment en durcissant le niveau d'exigence pour accroître la confiance dans le label et permettre aux entreprises vertueuses d'être mieux identifiées et reconnues. Concrètement : plus de contrôles, plus d'audits, plus de sanctions, voire plus de formations. L'entrée en vigueur de ces évolutions est prévue au premier semestre 2020.

Au cours du premier semestre 2020, le niveau d'exigence pour obtenir le label RGE devrait être durci pour accroître sa confiance et mieux le valoriser.

Aucune partie de la présente lettre ne peut être reproduite sous quelque forme ou de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne sauraient toutefois engager sa responsabilité.

Directeur de la publication

Renaud Lefebvre

Rédactrice en chef

Natacha Auber

Responsable de la rédaction

Gérard Glorieux

Ont collaboré à ce numéro :

Ph. Colombié

Accompagnateur en création, gestion et reprise d'entreprises (Toulouse)

J. Martin

Consultant - Ancien inspecteur des impôts (Villeneuve)

Y. Pinardi

Analyste de gestion - MAGESCO (Saint-Jean-de-Bouray)

Une édition de :



EDITIONS

FRANCIS LEFEBVRE

EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE SAS

42, rue de Villiers • CS 50002

92532 Levallois-Perret Cedex

SAS au capital de 241 608 €

RCS Nanterre 414 740 852

N° TVA : FR 764 147 408 52

Code APE : 5814 Z

N° commission paritaire : 1123 T 91105

Dépôt légal : à parution

N° ISSN : 2119-2855

Imprimeur :

Losfeld Communication France SARL

17 rue du Vertuquet

59960 Neuville-en-Ferrain

Service clients :

Tél. : 03 28 04 34 10

Fax : 03 28 04 34 11

Site Internet : pme.efl.frE-mail : service.clients.pme@efl.fr

Abonnement annuel : 179 € TTC

DOM-TOM et étranger : nous consulter

Périodicité : bimensuelle

POUR ALLER PLUS LOIN

Jugements, arrêts, textes de loi, etc.

alertesetconseils-chefentreprise.fr/annexes

Votre lettre de conseils en ligne :

alertesetconseils-chefentreprise.fr

Téléchargez l'app



Origine du papier : Autriche – 0 % de fibres recyclées – Ptot : 0,01 kg/t

® ALERTES & CONSEILS est une marque déposée.