Retrouvez tous les dossiers de bewiz'you sur www.bewiz.fr

Périodique { Janvier - 2015

bw bewiz'you

ACCOMPAGNER VOS PROJETS ET CEUX DE VOTRE ENTREPRISE

PAGES 2 À 3
L'ACTUALITÉ
Bewiz vous accompagne dans votre politique RH.

PAGES 4 À 5
IMMOBILIER
Acquérir l'immobilier d'entreprise : une opportunité à saisir !

PAGE 6
FRAUDE
Recrudescence de fraudes auprès des entreprises. Ça n'arrive pas qu'aux autres !

PAGE 7
ALERTE
Holdings : Guerre ouverte sur plusieurs fronts.

PAGE 8
LE CLIENT
Vir Transport sécurise son avenir en préparant sa transmission.

© Photo Christophe Liebedinsky + Photo : Loïl Maegth / Direction Artistique : Steven Jimel

Accompagnement en RH :

© Illustration : Al Mano

Un nouveau service Bewiz utile au développement de votre entreprise.

Le monde change, vos besoins évoluent : notre offre de service s'adapte ! La complexification croissante des relations de travail, leur dimension à la fois managériale, humaine mais aussi juridique rend quasiment obligatoire le recours à un DRH dès le premier salarié…

© Photo : Christophe Lebedinsky

Anne-Marie Robert, votre DRH chez Bewiz

Pour autant, un tel poste ne se justifie économiquement qu'au-delà d'un effectif d'une centaine de personnes. Pour faire face à vos besoins avant de franchir cette future étape, nous vous proposons désormais un service externalisé de DRH, une sorte de DRH à temps partagé.

Compte tenu d'un code du travail de plus en plus complexe, d'obligations à la charge des entreprises toujours plus contraignantes, et de l'importance grandissante d'un management adapté aux nouvelles générations de collaborateurs, nos missions sont nombreuses !

Nous pouvons accompagner votre entreprise dans la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Les élections professionnelles, de leur initiation à leur déroulement jusqu'à leur fonctionnement, répondent à un formalisme précis.

La gestion des ressources humaines de votre entreprise vise également à sécuriser l'embauche et le contrat de travail, les conditions de travail et la rupture du contrat de travail. Chacune de ces étapes de la vie du salarié au sein de votre entreprise répond à des contraintes juridiques mais est également un enjeu déterminant en termes de management. Savoir recruter, savoir intégrer et savoir fidéliser vont au-delà du seul respect de la législation en vigueur.

Recruter, intégrer, fidéliser

Recruter, c'est disposer d'un contrat de travail adapté au besoin du recrutement opéré avec la spécificité qui peut se rattacher à telle ou telle fonction dans l'entreprise (clause de non concurrence, clause d'exclusivité, clause de confidentialité, clause relative aux inventions du salarié…). Intégrer, c'est fédérer autour des valeurs que vous souhaitez transmettre afin de permettre à votre salarié de s'épanouir professionnellement dans le cadre des règles prédéfinies et applicables dans l'entreprise (règlement intérieur, suivi RH…). Fidéliser, c'est enfin être à même de se démarquer de ses concurrents, limiter le turn-over et ainsi anticiper la stratégie d'évolution dans l'entreprise (formation, mobilité, accords d'entreprise…).

Nous pouvons également vous assister dans le respect de la règlementation en vigueur (documents obligatoires, affichage, sécurité, etc.). Là encore, ces obligations diffèrent selon la taille de votre entreprise et concernent par exemple la prévention des incendies, du tabagisme, la formation et l'information des salariés en matière de sécurité et à la circulation des personnes, les services de santé au travail, la rédaction d'un règlement intérieur,… Selon votre effectif et la présence ou non d'un délégué syndical, nous pouvons vous accompagner dans les négociations annuelles obligatoires, l'établissement du bilan social ou du rapport annuel unique, le suivi de la formation professionnelle (établissement du plan de formation et des bilans formations), l'établissement du document unique relatif à l'évaluation des risques (obligatoire dès le 1er salarié !), ou encore, dans la mise en place, récente, du compte pénibilité (voir encadré).

Enfin, et en liaison avec les équipes conseil du pôle expertise-comptable, nous pouvons vous assister lors de la mise en place d'outils de fidélisation de vos collaborateurs (participation, intéressement, PEE, PERCO, etc.) ou d'actionnariat salarié (BSPCE, plan d'actions gratuites, etc.).

Expérience et savoir-faire

Pour conduire ces missions, nous avons été rejoints par une nouvelle associée : Anne-Marie Robert. Après une formation en droit et une expérience de plus de 10 ans en cabinet d'avocat, Anne-Marie a exercé les fonctions de DRH dans une entreprise de service informatique employant plus de 300 collaborateurs pendant près de 15 ans. Souhaitant vivre la grande aventure de l'entreprenariat, Anne-Marie a rejoint Bewiz afin de développer ce nouveau pôle au sein d'une nouvelle filiale : Bewiz RH. Ses qualités d'écoute, son engagement, son savoir-faire et la richesse de son expérience sont désormais au service de votre entreprise pour toutes vos problématiques RH.

Quels sont les 10 facteurs de pénibilité ?

10 facteurs de risques ont été retenus. Si l'un de vos salariés est exposé à l'un des facteurs identifiés, un compte de prévention de la pénibilité devra alors être ouvert au nom de chaque salarié concerné. Ceux-ci sont : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif.

Vos interlocuteurs sur cette question : Antoine Vincent <avincent@bewiz.fr> / Romain Aylies <raylies@bewiz.fr>

Acquérir l'immobilier d'entreprise ?

© Photo : D.R.

Une opportunité patrimoniale à saisir !

SCI transparente, SCI à l'IS, acquisition par votre société, démembrement ? L'investissement dans l'immobilier d'entreprise peut s'organiser de plusieurs manières. Comment choisir ?

Devenir propriétaire des murs de votre société, plutôt que d'en être locataire présente de nombreux intérêts, notamment celui de pouvoir se constituer un patrimoine immobilier source de revenus futurs.

La « pierre » répond à de nombreux objectifs patrimoniaux.
Le modèle de retraites à la françaises venant à s'épuiser, il est aujourd'hui nécessaire d'anticiper, et les revenus immobiliers sont l'une des solutions à votre disposition. De plus, la constitution d'un patrimoine immobilier est un outil facilitant la protection de son conjoint et la transmission à ses descendants. Concernant les immeubles d'entreprise, ils offrent l'un des meilleurs rapports rentabilité/risque.

En 2013, le taux de rendement atteignait 4,25% contre 2,8% pour les placements sur des assurances vie en sécurité. L'acquisition des locaux de son entreprise apporte donc deux avantages : le développement de son patrimoine personnel, préparant ainsi sa retraite, tout en améliorant les conditions de fonctionnement de son entreprise.

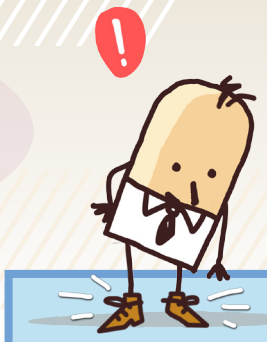
Comment s'y prendre ?

Ce projet nécessite cependant une réelle étude avant sa mise en place. En effet, le mode d'acquisition déterminera l'efficacité à terme de l'opération. La fiscalité, compte tenu de son niveau (toujours et de plus en plus élevé) est aujourd'hui un paramètre clé de prise de décision.

L'achat de l'immeuble directement par la société d'exploitation où au travers d'une SCI soumise à l'IS, aura pour conséquence une faible imposition des revenus durant la détention du bien mais une imposition particulièrement lourde lors de sa revente !
A l'inverse, l'achat du bien par le dirigeant de la société permettra de bénéficier d'une exonération de la plus value au bout de 30 ans, mais les loyers seront imposés tout au long de l'opération à l'impôt sur le revenu soit près de 60% ! Le recours à des modes de détention classique est aujourd'hui inapproprié à quiconque souhaite développer son patrimoine de façon optimale. La perte de trésorerie étant beaucoup trop importante !

Les vertus du démembrement

Comme à tout problème il existe une solution, nous avons développé une expertise vous permettant d'optimiser de manière significative votre investissement.
L'acquisition est réalisée de manière classique au travers d'une SCI, ce qui permet de séparer le patrimoine professionnel du patrimoine personnel. Dans un deuxième temps, l'usufruit des titres de la SCI est transmis à votre société d'exploitation. La cession temporaire d'usufruit (CTU) est aujourd'hui une opportunité. Elle combine deux avantages : l'imposition faible des revenus grâce à l'impôt sur les sociétés, tout en préservant l'exonération de la plus-value au terme. En effet, à l'issu du démembrement, les associés nu-propriétaires deviennent, en franchise d'impôt, plein propriétaires des parts. Fort de notre compétence en ingénierie patrimoniale et de notre connaissance de l'entreprise, notre cabinet a développé un processus d'accompagnement. Notre expérience nous a permis de déceler l'ensemble des aspects techniques auxquels une attention particulière doit être portée. Il est en effet indispensable de réaliser cette opération dans l'intérêt de votre société. Nos collaborateurs formés à la gestion de patrimoine réalisent des simulations personnalisées vous permettant d'appréhender au mieux l'intérêt de cette stratégie Nos juristes se chargent quant à eux de rédiger les actes nécessaires à la bonne conduite de l'investissement. La mise en place de cette stratégie répond ainsi parfaitement à notre ambition : Accompagnez vos projets et ceux de votre entreprise !



© Illustration : Al Mano

Les cordonniers ne sont pas toujours les plus mal chaussés !

Pour l'acquisition de nos bureaux au 20, rue la Condamine, nous avons évidemment mis en place un démembrement de propriété des parts sociales de notre SCI. Pour Bewiz, l'intérêt est clair : disposer des pouvoirs que lui confère l'usufruit dans la SCI, garantir sur la durée le coût d'utilisation de nos bureaux et réaliser une économie sensible sur celui-ci. Pour les associés désormais nus-propriétaires, l'effort en termes de trésorerie est nul.

Recrudescence de fraudes auprès des entreprises : soyez vigilants !

Ça n'arrive pas qu'aux autres !

Chèques falsifiés, usurpation d'identité, messagerie interne détournée, etc. Les cas de fraudes et leurs graves conséquences frappent de plus en plus d'entreprises.

Sur les 12 derniers mois, plusieurs de nos clients, et nous-même, avons été victimes de fraudes ou de tentatives. D'abord notre propre histoire… Sur le seul mois de décembre, deux chèques adressés à nos fournisseurs ont été dérobés et falsifiés dans des circonstances bien différentes. Le premier a été complètement modifié (ordre et montant) par surimpression tandis que le deuxième n'a été modifié qu'au niveau du bénéficiaire. Aucun lien entre ces deux vols, à priori ! Le préjudice total dépasse les 30.000 euros, montant heureusement re-crédité sur notre compte en banque suite aux deux plaintes que nous avons déposées.

L'un de nos clients a, pour sa part, fait l'objet d'une tentative de fraude plus élaborée. Des faux mails usurpant la boite mail de l'expéditeur ont été adressés soit disant par l'un des dirigeants au responsable comptable en vue de lui demander d'effectuer des virements sur un compte en banque. Heureusement, la responsable comptable a demandé une confirmation orale à l'expéditeur du mail ce qui a permis de déjouer l'arnaque. Contrairement à un chèque falsifié, le virement exécuté n'aurait pu être annulé et le préjudice aurait été intégralement supporté par l'entreprise.

Enfin, un autre client a été victime d'une usurpation de son identité à la suite du détournement postal d'un chéquier. L'usurpateur, détenteur du chéquier, a ensuite récupéré un Kbis, s'est fabriqué de faux papiers d'identité et a engagé de nombreuses dépenses qui ont généré à notre client d'importants tracas pour démontrer qu'il n'en était pas l'auteur…

Face à ces fraudes et ces tentatives de fraudes, sans conséquences financières à ce stade, il semble indispensable de renforcer les règles de contrôle interne et de limiter autant que possible l'usage et la détention de chèques. Sur ce premier point, nos équipes d'audit ont été sensibilisées et formées aux problématiques spécifiques à la fraude, tant interne qu'externe, et peuvent apprécier la qualité de votre contrôle interne. Concernant le deuxième point, nous ne saurions trop vous conseiller d'éviter les règlements par chèques en privilégiant les virements et les prélèvements.

En ce qui nous concerne, nous souhaitons faire de 2015 l'année de la mise en place des prélèvements pour l'ensemble de nos clients. Simple (rien à faire), souple (un prélèvement peut être annulé postérieurement à son débit), sécurisé (pas de fraude), économique et écologique (ni papier ni courrier) ; les prélèvements remplissent toutes les conditions pour être le mode de règlement privilégié entre professionnels qui inscrivent leur relation dans un échange régulier et récurrent.

© Photo : D.R.

Les holdings dans la ligne de mire de l'administration !

Plusieurs arrêts récents et une attention renforcée de l'administration envers le caractère animateur ou non d'une holding rend l'organisation d'un groupe de sociétés particulièrement délicate et source de nombreuses déconvenues !

Qu'il s'agisse de bénéficier d'un effet de levier juridique ou financier ou bien d'organiser la détention de plusieurs sociétés, le recours à une holding est souvent incontournable. Conséquences : un tiers des PME et deux tiers de celles employant plus de 100 salariés sont détenues par des holdings.

L'administration a récemment intégré dans sa pratique les conséquences de deux arrêts récents («Samo Gestion» en 2010 et «Mécasonic» en 2012) rendus par la Cour de Cassation commerciale. Dans ces arrêts, la Cour a estimé que les conventions de management fees rendues par des sociétés dans lesquelles les dirigeants étaient communs faisaient double emploi avec les fonctions de mandataire social non rémunérées, rendant les conventions nulles pour défaut de cause. Les conséquences sont lourdes : rejet de la déduction des honoraires facturés et du droit à récupération de la TVA dans la société d'exploitation…

Autre sujet d'inquiétude : le caractère animateur ou non des holdings. Pour l'administration, une holding est une société qui, «outre la gestion d'un portefeuille de participations, participe activement à la conduite de la politique du groupe et au contrôle de ses filiales». La réalisation de prestations de services aux filiales n'est qu'un élément accessoire, rendu «le cas échéant». L'animation effective doit donc résulter d'éléments concrets qui ne peuvent se réduire à la seule participation en capital ou à l'exercice de mandats sociaux. S'agissant d'une tolérance administrative, le contribuable a la charge de la preuve !

La holding, pour être animatrice, doit définir l'orientation stratégique du groupe, assurer le contrôle et le suivi opérationnel des filiales au niveau des investissements, des financements, de la gestion des ressources humaines concernant les équipes de direction et déterminer les grands axes de la politique commerciale. Plusieurs arrêts, dont notamment l'affaire Mulliez avec le groupe Kiloutou, confirment que «n'est pas animatrice la société holding qui ne peut produire une convention ou des procès-verbaux de conseils d'administration démontrant qu'elle définit seule et exclusivement une politique de groupe que ses filiales sont tenues d'appliquer».

La preuve de l'animation, c'est donc une holding ayant un objet social indiquant son caractère animateur et disposant de papier en-tête, d'adresses mail, de cartes de visite, etc. combiné à une convention écrite d'animation précisant que la holding définit seule et exclusivement la politique du groupe et que les filiales doivent l'appliquer. Il convient évidement qu'une définition de la politique du groupe soit rédigée par l'organe de direction de la holding et que des comptes rendus établis par les filiales soient adressés régulièrement à la holding faisant le bilan de l'application de la politique stratégique définie. Des PV de réunions du CA, des PV d'assemblées, des comités, des mails, des courriers, etc. doivent également être établis afin de démontrer que la holding définit la politique des filiales et en contrôle la bonne exécution…

L'administration écarte également la possibilité que plus d'une holding puisse être animatrice. La détention d'une seule filiale est par contre envisageable.

Quelles conséquences en cas de remise en cause du caractère animateur d'une holding ? Celles-ci peuvent être particulièrement nombreuses et financièrement très lourdes et visent notamment l'exonération d'ISF au titre des biens professionnels, l'exonération de 75% dans le cadre d'un pacte Dutreil, la réduction d'ISF de 50% de l'investissement en capital, l'application de l'abattement incitatif de 85% sur les plus-values de cession ou l'abattement en cas de cession lors d'un départ à la retraite.

La vigilance s'impose : n'hésitez pas à nous interroger pour sécuriser l'organisation de votre groupe !

Gérard Cohen Boulakia *- Fondateur du groupe VIR Transport.* © Photo : Christophe Lebedinsky

VIR Transport sécurise son avenir !

Créer, développer et transmettre ! C'est l'ultime étape qu'a réalisé Gérard Cohen Boulakia, fondateur du groupe VIR Transport, en anticipant progressivement la transmission de son entreprise à ses enfants.

Avec plus de 10 millions de clients livrés, le groupe VIR est le leader de la livraison aux particuliers de produits lourds et encombrants (meubles, canapés, électroménager, literies,…) Créé en 1985, le groupe VIR dispose aujourd'hui des compétences de plus de 500 collaborateurs, d'un parc automobile de plus de 250 véhicules et d'une surface logistique de 100.000 m² constituée de 21 plateformes sur l'ensemble du réseau national. Son fondateur, Gérard Cohen Boulakia, a souhaité préparer et anticiper la transmission future de son groupe à son fils, Jérémy et à son gendre, Mickael. Pour réaliser au mieux cette opération, Gérard et sa famille ont pu bénéficier d'un ensemble de dispositifs fiscaux particulièrement performants faisant de la France l'un des pays les plus compétitifs en matière de transmission d'entreprise.

La transmission à titre gratuit d'une entreprise peut en effet bénéficier d'un abattement, dans le cadre d'un engagement de conservation de titres d'une durée de 6 ans (plus communément appelé Pacte Dutreil) de 75% qui peut se combiner avec une réduction de droits d'enregistrement lié à l'âge de 50% en cas de transmission en pleine propriété. Le montant résiduel des droits peut ensuite être différé et fractionné sur une durée de 15 années à un taux d'intérêt fixe et garanti qui est, en 2015, de 0,7% par an. La réunion de ces éléments, combinée à l'ingénierie de l'opération réalisée par Maître Fabrice Luzu en vue de permettre l'équité de la transmission vis-à-vis des enfants non repreneurs, a permis d'entamer la transmission progressive du groupe VIR, garantissant ainsi sa pérennité future.

Commissaire aux Comptes du groupe depuis de nombreuses années, notre intervention a consisté à sensibiliser Gérard Cohen Boulakia aux vertus d'une transmission anticipée, à valider la valeur du groupe au jour de la transmission et à attester du caractère animateur de la holding transmise, attestation indispensable pour l'application du paiement différé et fractionné des droits.

Direction Artistique / mise en page : Steven Jimel Design - SARL - sj@stevenjimel.com - +33 662 807 497