

**Corrigé Exercice 1 : les différentes formes d'entreprises**

---

1. Une entreprise individuelle (formalités administratives et fiscales allégées) ou une EIRL qui protégerait mieux le patrimoine personnel du créateur d'entreprise.

Information : l'EIRL disparaît en 2022 et seule l'EI reste.

C'est donc une E.I.

2. L'apport de capital étant de 2 800€, c'est une SARL ou une SAS qu'il faut envisager.

3. Une SA est possible car il faut 2 actionnaires minimum étant donné qu'elle ne serait pas cotée et que le capital est suffisant. Par contre la SA est difficile à piloter administrativement, peu flexible et surtout moins adaptable avec une ligne commerciale en CA.

Une SAS est possible également mais plutôt réservée à une structure d'une certaine taille et il existe des inconvénients : pas de possibilité d'appel à l'épargne publique, frais et formalisme de constitution, bref une structure un peu trop coûteuse pour une petite société qui se lance sur un marché transport avec juste une ligne pour commencer. Une SNC serait possible mais les risques sont importants (responsabilité solidaire et indéfinie de tous les membres). Une SARL semble la plus appropriée ici.

**Corrigé Exercice 2 : les différentes formes d'entreprises**

---

- **Identifiez la société mère :**

SA Groupe Pingoin

- **Comment interprétez-vous les pourcentages ?**

La part des titres que la société mère possède. Sa participation est majoritaire si cette part est supérieure à 50%. Donc 2 cas de figure, Pingoin est Majoritaire pour les sociétés DURAND DUPONT et PAUL.

- **Selon vous, existe-il des conducteurs routiers « salariés » de SA Groupe PINGOIN ?**

Non, la SA Groupe Pingoin n'a que 12 salariés (dirigeants et cadres). Le ratio CA/salariés permet de dire qu'il n'y a pas de conducteur routier.

En effet,  $5\,232\text{ K€}/12 = 436\text{ K€}$  par salarié

Un conducteur routier en France a un CA compris environ entre 100 et 200 K€ par an au vu du terme kilométrique vendu et du nombre de kilomètres réalisés, cadré par notre droit social.

- **Combien de filiales la SA Groupe PINGOIN contrôle-t-elle ?**

Cinq

**Dans quelle(s) filiale(s) la participation de la SA Groupe PINGOIN est-elle minoritaire ?**

Dans la SARL T.P.O, la participation n'est que de 45% donc minoritaire. L'impact se joue sur les décisions au sein de cette société.

**Corrigé exercice 3 : responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise**

---

**les explications supplémentaires sont selon votre formation : guide Celse marchandises partie A et D - guide Celse voyageur partie A et B**

**Le statut de dirigeant : *Pouvez-vous en tant que salarié devenir dirigeant de la société qui vous emploie ou en tant que dirigeant devenir salarié de la société que vous dirigez ?***

Bien que cette question soit liée à un problème social et fiscal, il est important de savoir quel statut prendre lorsque l'on crée son entreprise. En tant que salarié vous pouvez être nommé ou choisi comme dirigeant de l'entreprise. De même, si vous êtes dirigeant de l'entreprise non-administrateur vous pouvez être salarié de l'entreprise.

Cumuler les fonctions de chef d'entreprise avec celle de salarié permet de bénéficier des dispositions protectrices du droit du travail rattachées au titre de votre contrat de travail.

Il est important de noter que les deux statuts suivent leur régime propre.

Cependant, le fait d'être dirigeant interfère sur certaines prérogatives liées au contrat de travail, ainsi vous ne pouvez participer à l'élection des représentants du personnel.

**Les abus de biens sociaux : *Quels sont les principaux cas d'abus de biens sociaux et quel est le point de départ de la prescription ?***

Commettre un abus de biens sociaux, pour un chef d'entreprise, est faire un usage contraire à l'intérêt de l'entreprise des biens de celle-ci, soit à des fins personnelles, soit pour favoriser une autre entreprise dans laquelle il est intéressé.

Parmi les cas d'abus de biens sociaux on peut citer :

- S'approprier des biens appartenant à l'entreprise
- Utiliser des biens de l'entreprise à des fins personnelles avec restitution (même avec accord des associés),
- Favoriser une autre entreprise à laquelle le chef d'entreprise est intéressé,
- Accomplir un acte dans une intention frauduleuse,

- Verser des rémunérations excessives ou sans contrepartie,
- Percevoir des remboursements de frais non justifiés,
- Faire prendre en charge par l'entreprise des dépenses personnelles,
- Confondre le patrimoine de l'entreprise avec celui d'une autre entreprise.

**Le chef d'entreprise responsable sur ses biens propres : *Le chef d'entreprise doit-il combler le passif sur ses biens propres ?***

Lorsqu'un redressement ou une liquidation judiciaire de la société qu'il dirige fait apparaître une insuffisance d'actif, la responsabilité du chef d'entreprise peut-être engagée lorsque cette insuffisance découle d'une faute de gestion. De ce fait, il est condamné à combler le passif sur ses biens propres.

Dans le cas où un chef d'entreprise a abusé de son pouvoir de gestion pour commettre des actes répréhensibles, il peut faire l'objet d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire qui a pour conséquence de lui faire supporter en plus de son passif personnel le passif de la société qu'il dirige. Ces deux procédures peuvent être ouvertes dans les cas suivants :

- Disposer des biens de l'entreprise comme s'ils lui appartenaient,
- Accomplir des actes de commerce dans son propre intérêt sous couvert de l'entreprise,
- Utiliser les biens de l'entreprise à un usage contraire à son intérêt,
- Poursuivre l'exploitation de l'entreprise alors que le caractère déficitaire la conduit à la cessation de paiement,
- Tenir une comptabilité fictive,
- Détourner ou dissimuler tout ou partie de l'actif de l'entreprise pour augmenter frauduleusement son passif.

Cette responsabilité financière peut déboucher sur des sanctions pénales.

**La banqueroute : *Quels sont les faits constituant une banqueroute pour le chef d'entreprise ?***

Le chef d'entreprise est auteur du délit de banqueroute lorsqu'il commet les infractions suivantes :

- Se procurer des fonds par des moyens trop onéreux dans le but de retarder une procédure de redressement judiciaire,
- Dissimuler ou détourner tout ou partie de l'actif de l'entreprise,

- Augmenter frauduleusement le passif de l'entreprise,
- Tenir une comptabilité fictive, fonctionner sans comptabilité ou faire disparaître des documents comptables.

**La faillite personnelle : Quelles sont les conséquences pour le chef d'entreprise de sa mise en faillite personnelle ?**

Quel que soit le type d'entreprise qu'il dirige, lors de l'ouverture d'une procédure collective où la mauvaise gestion du chef d'entreprise est à l'origine de la cessation de paiement, le tribunal peut étendre la procédure au patrimoine du chef d'entreprise et le mettre en faillite personnelle (cette peine est complémentaire à la banqueroute), c'est à dire qu'il doit supporter sur son patrimoine personnel tout ou partie du passif de l'entreprise.

Par mesure de sécurité et de protection publique, le jugement de mise en faillite personnelle du chef d'entreprise entraîne automatiquement l'interdiction de diriger directement ou indirectement une entreprise ayant une activité économique, et peut également lui interdire certaines activités (politiques,...). La faillite personnelle prend fin à l'expiration de la durée prévue par le jugement qui l'a prononcée.

*Pour les sanctions, reportez-vous au Guide d'AC partie A.*

**Le chef d'entreprise mandataire social : La responsabilité du chef d'entreprise mandataire social engage-t-elle ses biens propres ?**

Le chef d'entreprise, investi des pouvoirs de gestion et de direction de l'entreprise, est responsable individuellement, conformément au droit commun, des fautes qu'il a commises. Cette responsabilité civile a pour conséquence d'exposer le chef d'entreprise sur ses biens propres.

Le principe consiste en la responsabilité personnelle et individuelle des dirigeants qui sont les auteurs d'un préjudice causé.

Peuvent intenter une action en justice contre le chef d'entreprise :

- Les actionnaires,
- Les salariés,
- Les administrateurs,
- Les créanciers,
- Les fournisseurs,
- L'Etat.

**Les obligations fiscales : *Qui est responsable du paiement des impôts, en cas de manœuvres frauduleuses ou de manquement graves ou répétés aux obligations fiscales ?***

Le livre des procédures fiscales permet de rechercher les personnes physiques désignées solidairement responsables du paiement des impositions dues par la société. Cette action en responsabilité est d'ordre patrimonial, c'est à dire transmissible par voie de succession.

Sanctions
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imposition</li> <li>- Intérêt de retard</li> <li>- Amende civile : 15€ par omissions ou inexactitudes (mini 150€)</li> <li>- Majoration : <ul style="list-style-type: none"> <li>en cas de mauvaise foi : 40 %</li> <li>en cas de mauvaises manœuvres frauduleuses : 80 %</li> </ul> </li> </ul>

Ces sanctions civiles n'excluent pas des sanctions pénales.

**La fraude et l'évasion fiscale : *Qui est responsable en cas de fraude fiscale ?***

La fraude fiscale concerne toute dissimulation d'une partie des recettes et minoration de chiffre d'affaire dans le but de réaliser une économie d'impôt, voire de ne pas être imposable. En principe c'est le contribuable lui-même qui est considéré comme l'auteur du délit. Pour une entreprise, lorsque l'administration relève le délit, c'est le dirigeant de fait qu'elle sanctionne.

Sanctions
<p>Base des sanctions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sanction fiscale liée au support de la fraude</li> <li>amende <math>\leq</math> 37 500 €</li> <li>emprisonnement de 5 ans maximum</li> </ul> <p>Dissimulation excédant 1/10 de la somme imposable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>amende maximale portée à 75 000 €</li> </ul> <p>Récidive dans un délai de 5 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>amende maximale portée à 100 000 €</li> <li>emprisonnement porté à 10 ans maximum</li> </ul>

## **Les infractions douanières : *Que risque le chef d'entreprise en cas d'infraction douanière ?***

Les infractions en matière douanière sont en principe constatées par un agent des douanes et font l'objet d'un procès-verbal de constat. Elles se présentent sous forme de délits douaniers pour les faits de contrebande et d'opérations d'import ou d'export non déclarées et de contraventions douanières dans les autres cas.

Quelques infractions	et leurs sanctions
Contrebande et importation ou exportation sans déclaration de marchandises prohibées ou fortement taxées	Emprisonnement $\leq$ 10 ans Confiscation de l'objet de la fraude, des objets servant à masquer la fraude et du moyen de transport Amende $\leq$ à 5 fois la valeur de l'objet de la fraude  Amende $\leq$ 30 000 €
Omission ou inexactitude dans une déclaration  Omission ou inexactitude dans une déclaration compromettant le recouvrement de taxes ou de droits. Non-présentation de marchandises ou avec scellés de douane rompus	Amende jusqu'à 2 fois le montant des droits et taxes éludés ou compromis
Contrebande ou fausse déclaration de marchandises non prohibées ni taxées à la sortie	Confiscation des marchandises + amende $\leq$ 1 500 €
Effectuer des déclarations en douane après un retrait d'agrément	Emprisonnement $\leq$ 1 mois et/ou amende $\leq$ 450 €

## **L'emploi d'un étranger : *L'emploi d'un étranger non muni de titre de travail engend-t-il la responsabilité du chef d'entreprise ?***

L'étranger qui désire exercer une activité salariée en France doit être titulaire d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail. C'est la Direction départementale du travail et de l'emploi qui délivre ces documents après que l'Office des Migrations Internationales (OMI) ait effectué un contrôle médical du futur travailleur. Le recrutement et l'introduction en France d'étrangers est une exclusivité de l'OMI.

Infractions	Sanctions
Aller à l'étranger pour y recruter de la main d'œuvre	- Amende $\leq$ 3 000€ - Emprisonnement $\leq$ 3 ans
Employer un étranger non titulaire de titre de travail	- Amende $\leq$ 4 500 € - Emprisonnement $\leq$ 5 ans

**Le travail clandestin : *Quel risque encourt un chef d'entreprise pour l'emploi d'un travailleur clandestin ?***

Le travail clandestin est la dissimulation de tout ou partie d'une activité à but lucratif effectuée de façon illicite. Il se caractérise par le fait, pour l'employeur de ne pas avoir rempli au moins deux des formalités suivantes :

- remise de bulletin de paie,
- tenue du livre de paie,
- tenue du registre unique du personnel,
- déclaration préalable à l'embauche d'un salarié.

L'emploi d'un travailleur clandestin entre dans le cadre du travail dissimulé dont fait partie le travail illégal (heures supplémentaires non rémunérées).

Passer outre à interdiction prévue du Code du Travail peut, outre les sanctions pénales, engager la responsabilité civile du chef d'entreprise.

**Le prêt de main-d'œuvre : *Quel risque encourt un chef d'entreprise pour le prêt de main-d'œuvre ?***

Le prêt de main-d'œuvre par une entreprise, effectué en dehors du cadre du travail temporaire, est interdit. Il est considéré que toute opération de marchandage ou toute opération à but lucratif portant sur le prêt de main-d'œuvre porte préjudice au salarié et permet d'éluder l'application des dispositions légales.

Il est à noter que la sous-traitance, portant sur la main-d'œuvre de travaux à effectuer, réalisée par un chef d'entreprise qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou un fonds artisanal est assimilable à un prêt de main-d'œuvre.

<b>Sanctions</b>
------------------



- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amende <math>\leq 30\,000</math> €</li> <li>- Emprisonnement <math>\leq 2</math> ans</li> </ul> |
|--|

**Le contrat à durée déterminée : Dans quel cas le chef d'entreprise peut-il être sanctionné pour avoir eu recours à un contrat à durée déterminée ?**

Les cas de recours au contrat à durée déterminée sont limités au fait qu'il ne peut avoir pour l'objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Au-delà de cette interdiction il ne peut s'appliquer dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié gréviste,
- Travaux particulièrement dangereux (sauf dérogation du directeur départemental du travail et de l'emploi),
- Pourvoir un poste ayant fait l'objet d'un licenciement collectif,
- Occuper (sauf exception) un poste précédemment pourvu par un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire,
- Conclure avec un même salarié des contrats à durée déterminée successifs lorsque l'entreprise a procédé à un licenciement économique.

Dans tous les autres cas, le recours à un contrat à durée déterminée est considéré comme une infraction pénale constitutif d'un délit.

Il est important de noter que pour tout contrat à durée déterminée :

- Le contrat doit comporter un terme précis dès sa conclusion, car le conseil de prud'hommes compétent peut requalifier le contrat à durée déterminée,
- La rémunération du salarié ne doit pas être inférieure à celui qui occupe le poste ou un poste similaire.

<b>Sanctions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amende <math>\leq 3\,750</math> €</li> </ul>
En cas de récidive
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amende <math>\leq 7\,500</math> €</li> <li>- Emprisonnement <math>\leq 6</math> mois</li> </ul>



**Les représentants du personnel et des syndicats : Dans quel cadre un délit d'entrave est-il constitué ?**

Le chef d'entreprise doit gérer avec prudence ses relations avec les représentants du personnel, car dans de nombreux cas son comportement pourrait être qualifié comme délit d'entrave.

Bien qu'il ne soit pas défini par la loi, la jurisprudence considère qu'il y a délit d'entrave lorsque le chef d'entreprise porte ou tente de porter atteinte à un représentant du personnel lors de :

- La libre désignation des représentants du personnel,
- La constitution d'un comité social et économique
- La libre désignation de leurs membres,
- L'exercice régulier de leurs fonctions,
- L'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les représentants du personnel sont :

- Les membres élus du comité social et économique :  
à partir de 11 salariés : CSE à attributions réduites  
à partir de 50 salariés : CSE à attributions étendues
- dont Les membres élus du comité santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT),

En pratique les poursuites pénales pour délit d'entrave sont surtout engagées sur plainte des victimes.

Sanctions
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amende <math>\leq</math> 3 750 €</li> <li>- Emprisonnement <math>\leq</math> 1 an</li> </ul>
En cas de récidive
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amende <math>\leq</math> 7 500 €</li> <li>- Emprisonnement <math>\leq</math> 2 ans</li> </ul>

### **Hygiène et sécurité : *Le chef d'entreprise engage-t-il sa responsabilité en cas d'accident du travail ?***

Le code du travail prévoit que le chef d'entreprise doit veiller personnellement à l'application des règles de sécurité. La jurisprudence a déterminé que le chef d'entreprise commet une faute personnelle engageant sa responsabilité pénale (liée à son pouvoir de direction) en ne veillant pas lui-même à l'application des textes visant à assurer la sécurité des travailleurs.

La faute personnelle du chef d'entreprise est appréciée au vu des consignes qu'il a données et des moyens qu'il a mis en place pour qu'elles soient suivies.

Lorsqu'une faute inexcusable a entraîné un accident, il est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci.

La jurisprudence considère que les salariés, placés sous la subordination du chef d'entreprise, ne prennent à priori aucune initiative autre que celles qui entrent dans le cadre de leurs fonctions.

Chaque employeur doit prendre des mesures relatives à la sécurité et à la santé des salariés par des actions d'information et de formation en matière de prévention des risques afin :

- D'éviter les risques,
- D'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- De combattre les risques à la source,
- D'adapter le travail à l'homme,
- De tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- De remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins,
- De prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- De donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il faut noter cependant qu'il existe des causes de non responsabilité du chef d'entreprise :

- L'autorisation de la loi
- L'état de nécessité
- Le consentement de la victime
- L'erreur de droit
- La contrainte

La concurrence déloyale : ***L'entente est-elle une entrave à la concurrence ?***

Une entente est constituée lorsqu'une entreprise conclut un accord avec une ou plusieurs entreprises dans le but de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché, portant ainsi atteinte au libre jeu de la concurrence.

Les principales pratiques constituant des ententes prohibées sont :

- Les échanges d'information sur les prix,
- Le boycottage,
- Le partage des marchés,
- Les soumissions concertées.

Les personnes pouvant agir en justice sont :

- Les autorités publiques : Ministre de l'économie, Conseil de la concurrence, Procureur de la république,
- Les personnes privées victimes de délit d'entente illicite : entreprise concurrente, consommateur.

Bien que la personne responsable soit celle qui a commis les faits, le chef d'entreprise peut être responsable des faits d'entente illicite commis par ses préposés pour ne pas les avoir suffisamment surveillés.

Les ententes prohibées font l'objet d'une procédure auprès du conseil de la concurrence et lorsque les faits justifient des sanctions pénales le dossier est transmis au parquet qui prononce des sanctions pénales.

Les poursuites pénales sont relativement rares.

Sanctions
- Amende $\leq 75\ 000\ €$
- Emprisonnement $\leq 4$ ans

**Le non-respect du droit des sociétés : *En tant que chef d'entreprise, engagez-vous votre responsabilité en cas de non-respect du droit des sociétés ?***

Les irrégularités que peut commettre le chef d'entreprise dans l'accomplissement des formalités prévues par la loi sur les sociétés peuvent entraîner des sanctions tant sur le plan civil (dommages et intérêts) que pénal.

Ces sanctions portent sur le non-respect des formalités relatives :

- A la réunion des assemblées
- Au droit d'intervention des associés dans la vie sociale,
- Au droit de communication des actionnaires (pour les sociétés par action).

Sanctions
- Amende $\leq 9\ 000\ €$
- Exceptionnellement emprisonnement $\leq 2$ ans

**L'omission ou la fausse déclaration dans l'acte de société : *Quels risques encourez-vous en cas d'omission ou de fausse déclaration dans l'acte de société ?***

Le non-respect des obligations légales expose le chef d'entreprise à des sanctions pénales importantes.

Type de Société	Formalités	Sanctions
S.A.R.L.	Omission ou fausse déclaration portant sur : - la répartition des parts - la libération des parts et des dépôts de fonds - l'évaluation des apports en nature	Amende $\leq 9\,000\text{ €}$  Emprisonnement $\leq 6\text{ mois}$
	Majoration frauduleuse des apports en nature	Amende $\leq 9\,000\text{ €}$ Emprisonnement $\leq 5\text{ ans}$
S.A.	Déclaration inexacte pour l'établissement du certificat constatant le dépôt de fonds - Majoration frauduleuse des apports en nature - Fraude sur l'émission des actions - Souscriptions et versements non réels	Amende $\leq 9\,000\text{ €}$  Emprisonnement $\leq 5\text{ ans}$

**Le paiement des amendes : A qui sont imputables les amendes liées aux infractions du code de la route ?**

Le principe de l'exécution des peines prévoit que celui qui est condamné paye l'amende.

Lorsqu'un employeur fait payer par l'entreprise les amendes relatives à la méconnaissance de ses obligations, il est susceptible d'entrer dans le cadre des abus de biens sociaux.

Cependant, dans trois cas la responsabilité pour compte d'autrui peut être appliquée par le juge, et de ce fait c'est l'employeur qui aura à payer l'amende :

- Textes prévoyant que l'amende infligée au salarié sera à la charge de l'employeur,
- Condamnation du chef d'entreprise, par le juge répressif, des suites d'un accident provoqué par son chauffeur,
- Lorsque l'employeur est cité à l'audience, compte tenu des circonstances des faits et des conditions de travail du salarié ayant commis l'infraction, le tribunal peut condamner l'employeur au paiement des amendes.

**L'exonération de certaines responsabilités pénales : Comment le chef d'entreprise peut-il se dégager de certaines de ses responsabilités pénales ?**

En tant que dirigeant de l'entreprise, le chef d'entreprise peut donner à un tiers délégation de pouvoirs. En matière de droit, cette délégation n'est pas considérée être donnée par le chef d'entreprise mais au titre de l'entreprise. Cela a pour conséquence qu'en cas de décès, démission ou révocation du chef d'entreprise, cela n'a aucune incidence sur l'acte de délégation que l'entreprise est réputée avoir accompli.

En matière de responsabilité civile, le chef d'entreprise peut recourir à une assurance responsabilité civile qui couvre les frais découlant de sa responsabilité.

**La validité d'une délégation de pouvoir : *Que faire pour qu'une délégation de pouvoir soit reconnue par un tribunal ?***

Le seul écrit de la délégation de pouvoir ne suffit pas à relever son existence. Il faut démontrer sa validité par la constatation de quatre éléments.

Le délégué doit :

- Être investi par le chef d'entreprise,
- Être pourvu de la compétence requise. Cette compétence résulte des qualités professionnelles, de la formation, de l'expérience dans l'entreprise et dans la profession du délégataire. Le délégataire doit en outre avoir acquis les compétences juridiques nécessaires à l'exercice du pouvoir qui lui est délégué,
- Avoir l'autorité nécessaire. Cela suppose que le délégué jouisse du pouvoir de donner des ordres et de les faire respecter, lui permettant ainsi d'avoir une certaine autonomie dans son activité,
- Disposer des moyens matériels et financiers nécessaires pour assurer efficacement le respect des mesures réglementaires.

En plus de ces quatre éléments la délégation de pouvoir répond à quatre règles :

- Interdiction pour le chef d'entreprise de déléguer l'intégralité de ses pouvoirs,
- Les fonctions déléguées doivent être clairement déterminées,
- La taille ou la complexité de l'entreprise doivent justifier de délégation,
- Le chef d'entreprise devra répondre des fautes commises à l'occasion de cette délégation (choix du délégué, détermination des fonctions, défaillance de surveillance du délégué,...).

**Se couvrir sur la responsabilité civile de l'entreprise : *Quels risques peut-on couvrir par une assurance ?***

Le simple fait d'exister pour une entreprise, en tant que personne morale ou personne physique, peut engager sa responsabilité du fait des personnes dont elle répond. Les conséquences de cette responsabilité peuvent être dommageables, au niveau financier, pour l'entreprise.

Dans la majorité des cas (c'est le cas des entreprises de transport) en tant que chef d'entreprise vous n'avez pas obligation de souscrire une assurance responsabilité, sauf pour les véhicules. Il est donc souhaitable pour ne pas mettre l'entreprise en péril de souscrire une assurance.

Seule la responsabilité civile peut être couverte par une assurance. En aucun cas l'assurance ne couvre la responsabilité pénale.

La couverture des risques par cette assurance varie selon l'activité de l'entreprise, c'est pourquoi, les conséquences de l'activité doivent être analysées avant de contracter une assurance. De même le contrat d'assurance responsabilité doit évoluer au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise.

Les principales responsabilités qu'il est souhaitable de couvrir sont :

- Le fait des choses sous la garde de l'entreprise,
- Le fait des salariés de l'entreprise,
- L'entreprise hors de ses locaux,
- Les faits relatifs aux obligations de l'entreprise.