

DROITS.

1. Structures.

Introduit:

2 formes pr conduire une activité écoq: indiv ou sociétaire.
Règles juridiques, fiscales différent.

A. Notions Fiscales:

Bénéfices et assujettis à l'impôt.

2 grdes catégories: impôts sur le revenu ou sur les sociétés.

** Impôt sur le revenu.

Celui qui touche le revenu de l'indiv pers. physiq.
ayant son domicile en France

* Revenu imposable = Σ de ts les revenus d'un pers
≠ sortes de revenus: traitements et salaires (TS)

→ issus du travail

• Revenu Fonciers (RF)

→ issus de locations.

• bénéfices agricoles (BA)

• bénéfices industrielles et
commerciaux (BIC)

• bénéfices non commerciaux (BNC)
ex: edif de logiciels, prof. libéraux

• Revenus de capitaux mobiliers (RCM)

→ issus de placements

Chaque catégories a ses régimes d'abattements.

Après abattements, somme est l'assiette (= base imposable)

* Taux d'imposition (+ forte à 40%).

5 catégories. Paramètres changent tous les ans

par la loi de Finance (projet en septembre proposé par assemblée). Augmente $\approx 3\%$ par an.

Proposé par gunt, présenté à AG, passe au Sénat, publication en fin d'année.

* Obligations déclaratives

Contribuables fait déclarations ms peut être contrôlé
Rouens de palier aux fraudes : pré-établissement de certaines catégories.

Contrôles ds 3 années l'année en cours.

Si fraude : IR sur loans, IS deficit loans,
droits de mutations si loans.

* Centre de gestion agréés : organismes semi-public
créent pr aider chef d'entreprise à élaborer
une comptabilité (pr PNE (petite entreprises) et TPE).
Adhérent a donc une réduc^o d'impôts.

** Impôts sur les sociétés

Celui qui frappe les bénéfices d'une société.

Touche par les sociétés individuelles.

Si SARL (associés) déclare impôts ds IS.

* Assiette : bénéfices de la société = produits - charges

* Taux d'imposition fixe : 33,33% (historique).

Bénéfice $< 38120 \text{ €}$ $\Rightarrow 15\%$

* Obligat^o déclaratives.

Contrôle ≈ 3 ans (si les) ou sur déclaration.

Forme	Régime de droit	Option possible
** Entreprises indiv.	IR	/
SARL (plus associés)	IS	IR ou IS associés de m. fami
SARL (EURL) (associé !)	IR	IS.
SA anonyme	IS	/
SAS	IS	/

SARL: société à
responsabilités
limitées

SAS: société par
actions
simplifiées.

Choix basé sur prévisions.

B. Notions Comptables.

Le acte éco. doit faire objet d'une comptabilité précise
sanctionnée pénalement

Obligat° comptables différent selon chiffres d'affaires.

Établissement d'un livre de recette. ← * Micro-entreprise (CA < 76 300 € vente, CA < 27 000 € prest. & serv.)
Bilan, Compte résultat et annexes TVA au 1^{er} janvier. ← * Simplifiée (76 300 € < CA < 763 000 € vente, 27 000 € < CA < 230 000 € PS)
Bilan, Compte résultat et annexes. mp. ← * Normal (76 300 € < CA vente, 230 000 € < CA PS).
Déclarat° + cplx. TVA au mois.

Bilan: photographie d'un patrimoine à un instant t.
Valeurs actives (voiture) et passives (emprunts).

Actifs		Passif	
Actif circulant	Immobilier	Capitaux propres	Résultat de l'exercice après compte d'impôt d'attente
	Stock course		Emprunt.
total		= total	

Compte d'exploitation

Charges	Produits
Charges d'exploitatio ⁿ	Prod. d'expl.
Charges financières	Prod. financiers
Charges exceptionnelles	Prod. exceptionnels

CHAP. 1: L'ENTREPRISE INDIV.

45% d'indiv en France.

55% sociétés.

1. Statut juridique.

Elle existe par son immatriculat° au registre du commerce.

Registre tenu par greffiers des tribunaux de commerce (23 par dpt)

Formulaire à remplir par chef d'entreprise au greffe.

Coût peu élevé (200-250€).

⇒ Formalités très simple.

Domiciliation: local° de locaux ou chez lui. (à condit° qu'il soit proprio sinon il doit demander autorisat° au bailleur)
Généralmt, chez soi pr prestat° de services.

Particularité de l'entrep. indiv: il n'y a pas de séparation entre le patrimoine personnel et celui de l'entr. (privé/pro)
Il fait ce qu'il veut ms a toutes responsabilités.
Si act° éco fonctionne pass, créancier peuvent avoir accès à son patrimoine privé.

Il y a possibilité d'établir une convention d'indisponibilité (fait par notaire, déclarant que un certain bien n'est pas saisissable (maison ou secondaire)) avant toute prise d'emprunts. (ou autre).

Régime de communauté

Biens propres: BP
Biens communs: CC

BP | CC | BP

TS peuvent être saisi

Séparatif:

BP | BP

* Coût faible de fctmt.

* Souplesse de fctmt

2. Plan financier.

Deux types de ressources de entr. indiv :

- Ressources propres.
- Ressources d'emprunts.

Ressources d'emprunts : pas très simples à obtenir.

3. Plan social

Chef d'entreprise cotise (non salarié).

- prévoyance (ss, maternité)
- retraite.

Deux caisses :

- Travailleurs salariés (qui dispose d'un contrat) = sal. y cotisent.
- TNS

Prévoyance : caisse de TNS moins intéressantes

Possibilité de mettre en place des complémentaires, pour pallier aux manques des caisses de TNS.

Retraite : TNS moins favorable. Complém. possibles.

Ns aujourd'hui revient au m.

Régime obligatoire (par répartition) : pr toutes pers. actives.
actifs d'aujourd'hui cotisent pr retraités actuels.

(Phéno : moins d'actifs et plus de retraités).

Régime complémentaire (individualiste) : on cotise, ne sert qu'à soi-même. (régime de groupe existe aussi en complémentaire).

4. Régime fiscal

Impôt sur revenu.

Le fisc ne connaît pas l'entreprise, ms bénéfices de l'entr. sont notés ds déclarat° d'impôts du chef d'entr. (BIC ou BNC).

Si bénéfices, impôts ↑.

Si bcp de bénéf., trop d'impôts ⇒ passage en société.

CONCLUSION:

Facilité administrative

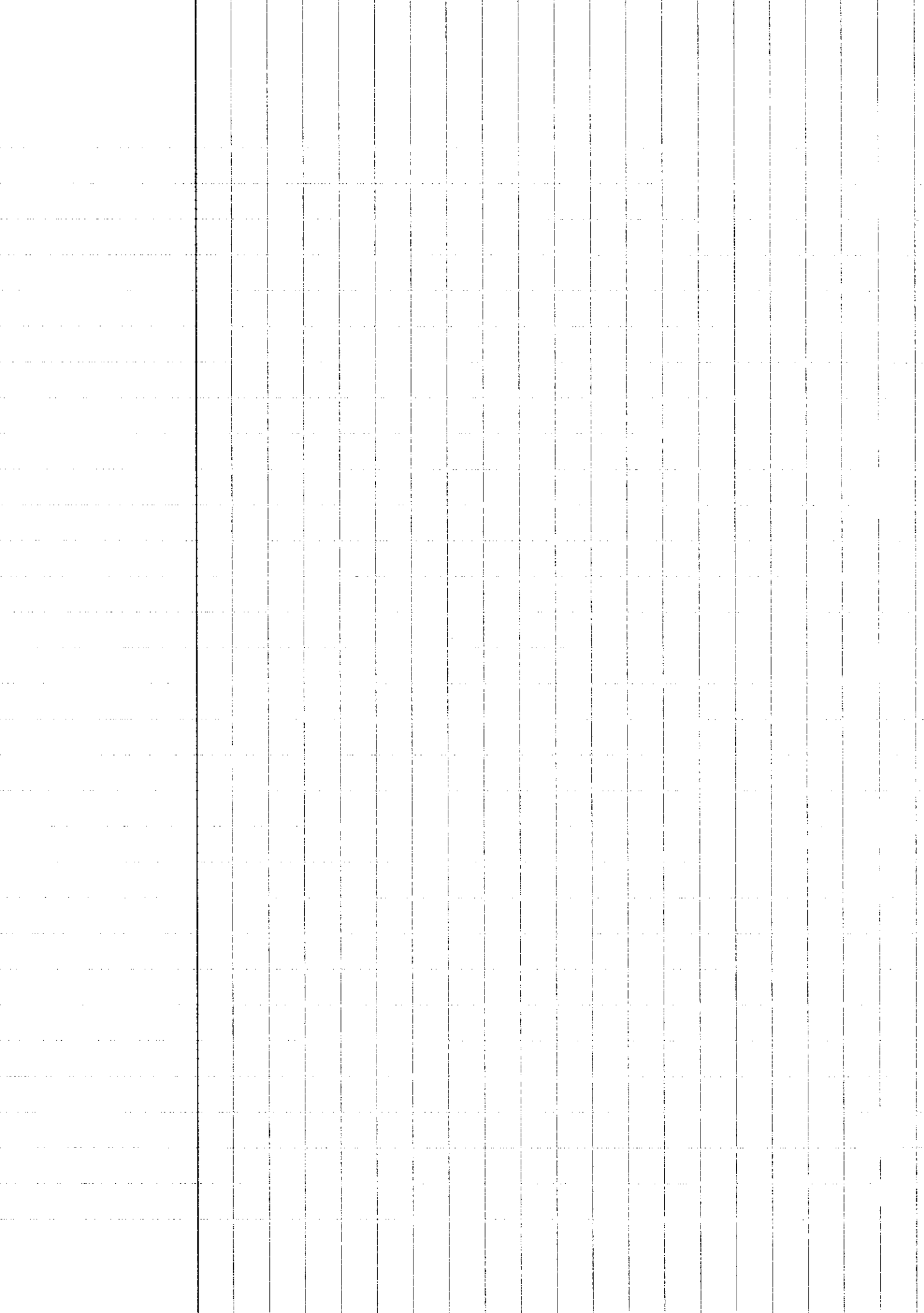
Tester prévisionnels.

Petites actés avec peu d'investissements.

Moindre coût

Peu de risques sur patrimoine privé

Aspect fiscal réduit.



CHAP 2: LES SOCIÉTÉS COMMERCIALES.

1. Définitions

Par société on entend le contrat passé entre pl^{rs} pers et ds leq^l chaque pers décide d'affecter à une act^e commune des biens, le travail, de l'argent en vue de partager les bénéfices qui seront générés par cette act^e.

(différence entre société et associat^o: but lucratif).

La société c'est aussi la pers juridique qui va naître de ce contrat.

(associés créent un sup^r de droit).

Sociétés sont régies par loi du 24 juillet 1966.

Selon code civil: Art 1832: La société... idem.

En France, il y a ~1 million de sociétés.

2. Caractéristiques communes à ttes sociétés

* Affectio societatis.

= volonté des associés de collaborer ens, sur un pied d'ég^l, aux bénéfices de l'entreprise (pas de subordination).

Conflits = rupture d'affectio societatis \Rightarrow dissolut^o de la société.

* Réunion de plusieurs pers.

Au moins 2 pers.

1985: 1^{er} dérogat^o: EURL entrep. unipersonnelle à resp. limitées

EURL \neq entrep. indiv.

EURL = SARL unipersonnelle.

1999: SASU Société par act° simplifiée uniperso.

* mise en commun d'apport.

Il faut que les associés apportent qqch.

Def: apport = mise à disposit° d'un bien par futur associé rémunéré par des droits sociaux.

Recept° de titres de la société.

Titres sociaux; termes génériques regroupant:

- * actions SA, SAS.
- * parts sociales SARL
- * (obligations)

On peut tout apporter (Brevet, immeuble, licence...) mais il faut que le bien doit é "vendable".

Evaluat° du bien par société, ex bien > 7500€, commissaire

Trois types d'apport:

- numéraires = argent (valr. obtenue = val. apport.)
- nature
- industrie

numéraires \neq compte courant

capital obtenu

parts (remboursées

au mont de revente)

prêt \Rightarrow pas de titres en échange

possibilité de taux d'intérêts

(remboursable n'importe qd)

Ex: Bilan image du patrimoine de la société

M.X véhicule 2000€

Z argent 5000€ compte courant

M.Y Z argent 16080€ en capital

M.Z C 8000€ C.C

son expérience

M.W immeuble 50000€

Actif		Passif	
Immobilisé	Immobiliers 50000	Capital sociale	8000 €
	Matériels 8000 (voiture)	z des apports	16 000 €
			<u>50 000 €</u>
Circulant	Banque 5000		74 000
	16000		
	8000		
		RESULTAT DE L'EXO.	11111
		n.c.	5000 €
			8000 €
		87000 =	87000

Capitaux propres

Dettes

* Il faut créer un patrimoine à l'entreprise.

* Partage (inégalitaire) des Bénéfices.

Vocal^o des associés a participer aux benef & aux pertes.

3.

a) personne morale

= grpm^t qui a personnalité juridique. On est alors titulaire de droits et devoirs (obligations).

Pers morale = sujet de droit ~ pers physique.

b) Acquisition

Société née par d'immatriculat^o au RCS. Ce jour là, pers. morale.
 registre Commerce et Société.

- 1) Associés se réunissent pr signature des statuts après établissements de ces derniers.
- 2) Réalisation des apports. (chgmt cert^o grise, acte notarié d'apport)

d'immeubles, chèque à société)

- 3) Statuts enregistrés au centre des impôts
- 4) Faire-part de naissance (Journaux d'annonces légales)
- 5) Dossier complet remis au greffier qui délivre une immatriculation (= K bis) \Rightarrow Existence de société

c) Caractéristiques

Nom, domicile, montant du capital, gérance...

\rightarrow n'importe quel nom (!) autre entreprise de m. nom
pr acte identique)

Recherch INPI (Institut national de propr. industrielles)

Siège social = domicile

location ou chez gérant.

En général, principal établissement

Détermine nationalité de l'entrep. (et là qu'elle doit suivre)

Nationalité : siège social détermine réglementation applicable
mais taxé ds pays où se gèrent.

4) Vie des sociétés

3 catégories de pers.

- gestionnaires

- associés / actionnaires

- salariés

Possibilité plurs casquettes

4.1) Organisation

a) gestionnaires

Nommés par associés, + de p. ds société ds son intérêt

Pour guides décisions : retour aux actionnaires.

b) Associés

(= Actionnaires en SA)

Disposent de titres.

2 prérogatives : • droit d'intervenir ds affaires sociales.

2 moyens : - droit d'informat° d'associés (se fait tout au long de l'exercice
= permanente, avant tenu de AG
d'approbat° des comptes)

est très simple.

proportionnel au pb \rightarrow - droit de vote, de contrôle au sein
d'apt : 1 voix.
On peut modifier ds AG (au moins 1 fois par an)

• droit de céder ses parts.

Liberté d'association

Retour sur investissements.

(principe, réalité plus compliquée).

c) salariés

Prerogatives conditionnées au nbr de salariés

2 prero : Participat° au résultat (obligatoire qd + de 50 salariés)

→ Participat° à la gestion (qd + de 10 salariés, délégués du personnel obligatoires.)
passive

(qd + 50 salariés, comité d'entrep)

(= interface gestionnaire/salariés) qui peut
donner un avis. Membres 8 présents à
certaines réunions)

4.2) But.

déf = ^{≡ définition} générer des bénéfices

Il faut donc mesurer résultat à chaque fin d'année.

A fin de chaque exo, compte d'exploitat° ds lequel on

reporterie deus. produits et charges.

On établit ensuite le bilan.

Exercice de 12 mois de manière générale ms 6 mois

b) attribution

Ds 6 mois suivant clôture \Rightarrow AG d'approbation des comptes:

- approuvé
- quitus
- attribut^o, distribut^o.

\hookrightarrow résultat peut être mis en réserve (= reste de société
pr. investir, stabiliser)

réserve légale (obligatoire) 5% de résultat à mettre ds
l'compte. Valable jusqu'à ce que réserve légale
atteigne 10% du capital social.

Compte; report à nouveau. Compte d'attente
avant de savoir ce que les associés font
de l'argent.

Apparaît ds le passif:

† Capital social;
Réserve légale;
Report à nouveau;
Résultat de l'exo:

c) mise en distribution

Résultat distribuable: Bénéfice - réserve légale \pm report à nouveau

Ex: Bilan qu'on reçoit en fin qu'année

Passif

K: 80 000

RL: 2000

RAN: - 20 000

Résultat: 50 000

Résultat distribut: 28 000

50000
- 20000
= 30000 \times 5% 1500

d) Nauwaz resultat.

Dépot de bilan = plus d'argent pr payer passif exigible.
 Avant dépot: entr. en difficultés (ms pas en cessatⁿ de
 paiements) : retour vers banques, créanciers...

Depuis 2 ans : Conciliation : peut demander conciliateur
(intérêts entrep. / intérêts créanciers) [↑] nommé par tribunal
réunit tout le monde pr améliorer situation.
Peu de succès ms mieux qu'avant.

Si entr. en cessation des parents = impossibilité pr une entr. de faire face à son passif exigible avec son actif disponible.

Passif exigible : passif échû / à échûir.
 dont échéance
 est passée

↑
 dont échéance
 à venir.

passif exigible = passif échu + impayés.

Achif disponible = c'est l'immediat (course, trésorerie... mais pas immeuble, ni voiture).

Dans ce cas, chef d'entr. a obligat^o de déclarer l'état des cessat^o des parents au greffe du tribunal.

C'est une sandale penale.

Cet état de faillite est une procédure collective:

salariés suivent
ventes.

- * Salaries
- * Impot
- * Caisses (Urssaf, Medecine)
- * Fournissr, Creanties.
- * Associes.

jugmt des
Cessat^o
des paiements

liquidat° judiciaire - sol finale. Liquid dans l'actif dispos
nommé: liquidat° judiciaire (doit vendre stock, machine
présentées créancier selon lt. rang: *

6 redressement judiciaire (1985).
(entrep. a moyen - Pb
de conjoncture).

↳ si nommés : représ. créantiers ^{recherche créantiers} de l'entreprise par créantiers (4 mois)
monétaires judiciaire (info. gérer entp)

A partir du jgmt : dettes futures (dettes passées : gérables (au - temporaire))
2 mois pr élaborer un plan de redressement pres. au tribunal. → validité

durée du plan: max 10 ans.
si non respecté \Rightarrow LJ.

Sort des associés / dirigeants ?

* Dirigeants :

- Sanct° civiles : dirigeant qui a mal géré peut se voir attrait à une act° en comblement de passif.
= utilisat° des patrimoine personnel.
→ dettes de pers. morale peut être considérées leur au on partit par dirigeants.
- Sanct° penales : suite à détournement / fraude.
Amende et/ou Emprisonnement.
- Faillite personnel : interdit° de gérer une qqq entr. commercial pdt au moins 5 ans.

* associés :

1. SARL ; SA ; EURL ; SAS.
2. So en nom collectif (R. illimités) : patrimoine de chacun peut être atteint. (ex. Michelin).

1. Perdent que leurs apports au capital de société.

Si compte-courant : perd tout.

Si caution : banque me demande de payer.

5) Mort des sociétés

5.1) Sans réincarnat°

= Dissolution libre

a Cause : volontaires / involontaires

5.1.1. Causes volontaires

Produit de volonté initiale des assés décrits dans statuts

• Arrivée du terme : pas plus de 99 ans.

- 6 mois avant terme possibilité de reconduire terme.
- Extinct° ou réalisat° de l'objet.
- Autres causes peuvent être prouvées par associés.

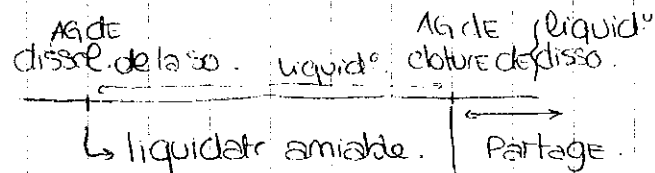
5.1.2. Involontaires

Par société si faut apport.

Si un associé apporte pas ou pas d'objet \Rightarrow cause invol.

Théorique.

b. Liquidat°.



↳ Boni de liquidat° = ce qui reste en caisse après avoir désintéressé créanciers.

c. Partage.

Récup. du Boni au prorata de la participat°.

5.2) Avec reïncarnat°.

So. change de peau ou so. initiale disparaît pr renaître ds une entité + large (fus°).

a. Transformat°.

Décis° conditionnée par scs.

Société existe lrs ms change d'habitat (SA \rightarrow SARL...)

b. Fus°.

Opérat° par laq. une so. en absorbe une autre.

Annexante et Annexée ne faisant plus qu'une et une seule société.

3 types de fusion:

- Absorpt° (+ frêq.) $A \quad B = \boxed{AB}^A$ patrimoine des 2
- Par créat° d'un nvl. $A \quad B = \boxed{AB}^C$
- Scission $A \quad B = \overset{A}{\boxed{AB}} \quad \boxed{B}^B$

II. SOCIÉTÉ ANONYME.

1967.

En France, 15% sous cette forme.

Perd un peu d'intérêt depuis SAS.

1) Caractéristiques

Plan fiscal : IS, taux : 33,33%.

Société à risques limités.

Société hiérarchisée où chaque organe dispose de pur propres et qui émet des valeurs mobilières. (= actions ou obligat°).
négociables en bourse.

S'impose pr grandes entreprises (+ coûteuse)

2) Constitut°.

Comme toute société + particularités.

2 façons : - Appel public à l'épargne. (+ spectaculaire).
épargnants sollicités par voix publique.
Plutôt rare.

- Sans Appel public à l'épargne (intimiste)
Pers. se connaissent, il faut au moins
7 actionnaires et montant du capital d'au
moins 37000 €.

3) Organes de gestion.

Depuis 1966, 2 choix :

a) - Conseil d'Admin. avec DG et Prés du CA.

b) - Directoire avec conseil de surveillance. (grande entr

Tirs : AG des actionnaires.

a) Conseil d'administrat° : 3 membres mini, 24 maxi.

Pr & nommés administrateur il faut:

- & actionnaires.
- ne pas & des SCA simultanément.
- Pas trop âgé (-85ans) ni trop jeune (+18ans)
pas + d'1/3 des membres qui dépassent les 70 ans.

Admin peut avoir un contrat de w de l'entreprise.

Procédure de nominat°:

- 1^{er} est les fondateurs nommés des statuts.
- Autres & nommés ds l'AG.

Cas d'urgence: cooptat° (membres du CA décident)

Nommés pr 6 ans (poss démissionner).

Sont rémunérés uniquement & présence (jeton de prés).

Pouvoirs et obligat° du CA

- Convocier ds les règles (15j avant, par lettre recomin).
- Etablir les comptes (Arbitre).
- Nommer Président du CA et DG (depuis 2001).
- Autoriser certaines convent° (passées ds sociétés).

b) Président du CA: Choisit parmi les membres du CA
(oblig. pers physique).

6 ans de fonct°.

Réélu possible.

Rôle: interne: veille à ce que les règles de fct soient respectées.
représente CA ds relat° avec actionnaires.

c) DG: capitaine du navire, repres société p^r aux tiers.
Responsabilité de signature des contrats.

Peut & extérieur à société.

Nommé par CA et q fixe sa rémunérat° (idem pr
Prés) q sera déclaré ds TS. ms cotise pas à
ASSÉDIC (pas d'indem chômage)

Responsabilités :

- * cf. poly
- * droit pénal; special droit des affaires, (Amende et/ou prison).

→ Abus de biens : dirigeants font des biens ou des crédits de la société, des pr qu'ils possèdent, en usage qu'ils savent # à société à des fins perso ou pr favoriser autre entreprise.

→ Usage

- * Fiscale : dirigeants par des manœuvres frauduleuses n'ont pas respectés les obligat° fiscales.

d) Actionnaires : prennent décis° après informat°.

- Droits financiers

il a 3 prerogatives : droit au dividende, au réserve et au Boni de liquidat°, de céder ses titres.

* droit au dividende proport° à particip au capital payés ds les 9 mois de début d'exo.

* droit au Boni de liquidat°.

* Céder ses titres, droit pr lt act° de liquidat° son investissmt.

Dép: clause d'agrément = cessat° ne peut se faire à 1/3 que si accord des autres actionnaires.

- Droits politiques.

Prerog qui associe actionnaires à vie socia (Particip à decis°).

= droit de vote. (existe lt au cours de l'exo.)

prerogative la + importante

AG: que les actionnaires peuvent y participer.
Convocé, par CA, régulièrement (15j av. tenue d'AG).
Selon l'ordre du jour.

Règles pr. décision:

→ quorum: sert à mesurer la représentativité de l'assemblée.

Seule les assemblées réunissant un nbr suffisant d'actionnaires.

- Assemblée ordinaire nécessite 1/4 des act[°] à 1^{er} conv. (sur 2^e conv. plus de quorum).
- Assemblée extraordinaire nécessite 1/3 des act[°] sur 1^{er} conv. (sur 2^e conv. : 1/4 act[°]).

Qd quorum rempli, décis[°] prise que si nbr de positif suffisant.

AG ordinaire: 50% voix.

AG Extraordi: 67% voix.

Sociétés

AGO / AGE: cf. par (Annexes)

Que peut-on faire... (Annexes 6)

Expert: nommé par tribunal de commerce.

Bloquer: aucune décis[°] prise sans note accord.

100% = trouver partenaires (car 7 min).

2) Le commissaire aux comptes.

Rôle très important. SA est obligée d'en avoir un.
Choisit par actionnaires.

Rôle d'inform[°] = procède à investigat[°] et contrôle des comptes (vérifie et contrôle que société est en règle).

Pur etendu: a accès à all doc.

Fait ensuite un rapport transmis aux actionnaires, au C.E.

Peut solliciter procureur (petit rôle de débat^o), il doit, m^a, qd faits montrent déléguements. (sinon complice).

Il doit informer le président du Tribunal de Commerce que société est ds situat^o financière compromise, de manière irrévocable. Il prend contact avec dirigeants (oral puis lettre), si solut^o proposées mustes, convoque Ct.

= Mise en alerte.

Indép. de la société ms rémunéré par Société. Mandat de Gans.

En réalité : titulaire et suppléant (intervient très peu).

II. SARL.

1966.

35% p cette fe. Creat^o: 40 000 par an.

Société très souple et facile de fctmt.

1) Caractéristiques.

Risques limités : respons. des associés proportionnellement à l'apport (sauf caution) + patrim. séparés.

Assujeti IS (poss. opt^o si SARL de famille.)

Univ. d'organe de gest^o.

Fonctionnement moins coûteux.

Capital libre (ex: 1€) → pérenité de l'entrep?

2) Constitut^o.

Nbr d'associés : max 100. (seule à être limitée).
Avec SAS.

3) Organe de gestion = gérance.

a) Nominat^o.

Un plurs (deux) gérants. (opt plurs : collège de gérants)

Nommés par AG qui décide de durée du mandat (poss. réelect^o) et de le révoquer^o. (pr. juste motif).

Pur : repres société vis-à-vis des tiers + internes. (= bonne gest^o interne de l'entrep.)

Embauche, licencié, content^o, convoque AG, arrêt des comptes...

En gros purs : Pouca et Da.

8. plurs, peu importe lequel, sa signature d'un contrat avec tiers ⇒ irrévocable, société engagée.

= repartit^o non opposable aux tiers.

Gérants engage aussi l'responsabilités (civiles, pénales et fiscales...)

Remunérés (montant décidé par AG). assimilés aux salariés, ms cotise pas au ASEDIC.

Plan social : si -50% du capital : actionnaires minoritaires
(→ cotise aux caisses des salariés)

si +50% act° majoritaires (non salariés).

(cf Annexe 10)

Obligat°: pers physique ms peut ne pas être associé.

Pt savoir si maj. ou min., il faut compter autres gérants, et famille.

4) CA.

cf SA.

Mais pas de règle de quorum (sauf si mentionné ds statuts) ⇒ uniqnt règles de majorité:

AGO: 50% + 1

AGE: 3/4 = 75%.

Clause d'agrément prévue par la loi. (aucune dérogat°).

5) Contrôle de gest°

Commissaire aux comptes: non obligatoire. (sauf cas exceptionnel).

6) SARL unipersonnelle = EURL. (1985).

Rien à voir avec entrep. indiv.

1° modèle que pluri personnelle: il faut gérant, CA...

(abérat° ⇒ aujourd'hui supprimées).

Intérêt: être société ms seul. (impôts sur société, risques limités (séparat° patrim), si ayant d'associé (favorise transmission)).

Inconvénients : déposer comptes au greffe, + de formalismes

III. SAS

1993

Crée par acte émergentes

Très souple, ms très dangereuse

15.20 dec / 3 cette R

a) Caractéristiques

Emet des act° ms peut pas é cotée au bourses.

IS (pas opt°)

Responsabilités limitées

Statuts : liberté contractuelle (aucune loi) totale

Il faut un président et que l'approbato des comptes relève de l'AG

Redact° des statuts doit é parfaite : \Rightarrow ne se constitue pas seule (Conseils importants)

b) Constitut°

Nbr d'associés : au moins 1, au plus 99

Montant du capital : plus de minimum (depuis 2008)

Apports en num, en nature et depuis 2008, en industrie

c) Organes de gest°

Hierarchie Existe pas.

Président a tous pùrs. En interne, on fait ce qu'on veut (cf statuts)

* Designat° oblig du pres : pers physiq ou morale.

au moins 18 ans.
pas d'âge limite

Pas forcément actionnaire

Premier prés : Nommé ds statuts. Suivants : prév ds statuts.

Rémun : ds statuts. (idem pr pur. en interne).

ms repres. so. pr aux tiers.

* Pur : pres. repres société (et engage celle-ci) vis-à-vis des tiers.

Dans statuts : associés peuvent limiter pur du pres.

* Statut fiscal et social.

Bcp de débat au déb.

Fiscal : remun. du pres assujéti IR ds TS.

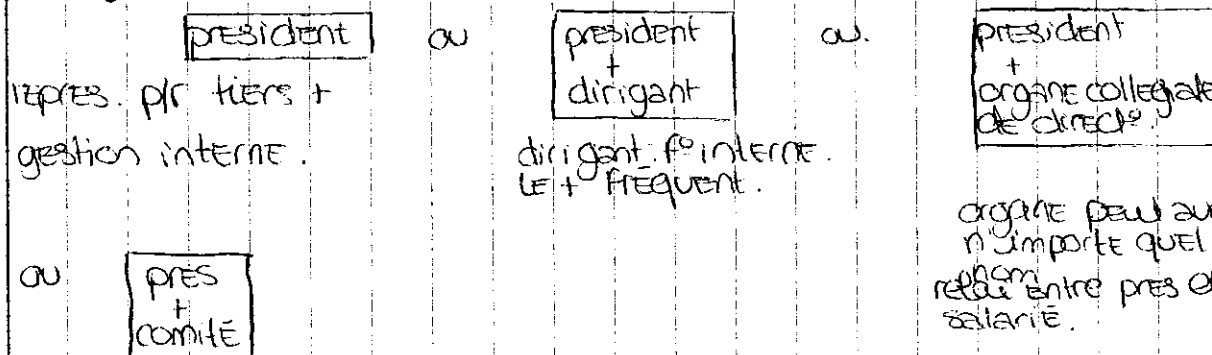
Social : Cotisat° au caisse des wr salariés, mais n'est pas salarié.

Peut ne pas é rémunéré.

Pas de congés payés, pas d'Assedic.

Pas de rupture de contrat de w (pas de procéd de licenciement).

Organigrammes :



Comités: spécialisés (financier, commercial, admin...)
Utilisés par grosse SAS.

Responsabilité des dirigeants.

Existent 3 autres formes. (civiles / pénales / fiscales)

d) Collectivité des associés.

Actionnaires des SAS ont m^{ême} prérogatives qu'autres formes : conviés à AG

Rs : 1 part ≠ 1 voix. Modalités de vote ds statuts.

Décis^o collectives : Statuts décident des modalités de quorum des AG. (quelle majorité requise?)

e) Contrôle de gestion.

SAS : pas d'oblig^o de commissaire aux comptes.

(sauf pr certains seuils prévus par loi
Leut. 2008).

Chap 4: LE BAIL

2 possibilités : bail civil. (ex: appartement).
bail commercial.

↳ spécifique à France.
1953.

Objectif du bail commercial : protéger, donner des garanties au locataire.

Caractéristique première : donne au locataire la propriété commerciale (= droit p. le locataire de rester ds les locx aux termes de son bail). Pas ds bail civil.

1) Conclusion du bail

A. Forme et durée

Pas obligatoirement écrit. (préférable).

Durée min : 9 ans. (pdt lesquelles proprio peut pas m'expulser sauf si je respecte pas obligat°).

Après ces 9 ans, on acquiert propriété commerciale.

Si proprio veut recup lieux, doit verser indemnités d'éviction. (pas de loi sur valeur, tribunal statue : par juge des loyers. (= pres. du tribunal de grde instance)).

Habituellement : 1/10^e année de chiffre d'A du locataire.

Indemnités car travaux, créer clientèle, aménagt = désagrémts liés au déménagt.

Indemnités versés à celui qui a signé bail.

Bail 369 (ds les 3 ans, locataires peut partir (pas bailleur), sans avoir à justifier départ, sans frais. Signifier préavis de 6 mois. Congés par exploit d'huisier.

On peut aussi faire un sous seing privé, acte ^{notaire} authentique ou acte sous signature d'avocat = signature de resiliat°.

B. LE LOYER.

Fixé au départ.

Loyer : accord des parties. Locataires doit être vigilant sur valeur immob. locative.

Bail se négocie.

Paiements : - échéance par avance (1^{er} oct proct) ← bailleur.
- terme échue (30 oct pr oct) ← locataire
- Mois / trim / année.
(mois : + simple).

Loyer : prestat° de service ⇒ assujetés à TVA.

TVA déductible pr le locataire. Recouvrable après.

TVA neutre.

C. PAS DE PORTE = DROIT D'ENTRÉE

Somme versée par le locataire au propriétaire, à l'entrée ds les locx.

Non imposée par la loi. (⇒ à négocier).

Somme perdue pr le locataire.

Indemnités pr proprio pr céder partiellement sa propri.

Proche de cession de droit au bail (somme versée à un ancien locataire qui vend son droit au bail).

Bailleur à un droit de regard qd chgmt d'activités.

D. REPARTIT° DES CHARGES ET AUTRES DEPENSES LIÉS AUX LOCX LOUÉS.

Entretien à charge du locataire.

Grosses réparat° à charge du bailleur.

Si bail ne précise rien : bailleur = grosses réparat°.

Jeitures. Locataire : entret° (art 1754).

Clause : Ts travaux des art 605 et 606 à charge du locataire.
↑ ds bail.

Impôts et taxes foncières : payés par locataire
↑ payés par bailleur.

Rs ds bail commercial : bailleur peut repercuter montant sur locataire. (à connaître et négocier).

Dépôt de garantie : somme versée à signature du bail.
Non obligatoire et ne peut pas excéder 2 mois de loyer (2 termes de loyer).

Destinat° du local : Bailleur accepte que certaines activités locataires doit être vigiliant et voir loin.

Idéal : bail tous commerces.

2) Bail en cours d'exécution.

A. Le loyer va modifier : il va être indexé par indices.

— indices de coût de construct° (1953) basé sur mat. 1^{er}.

— indices loyers commerciaux : varie moins à la hausse.

Indexé par un des 2. ↗ ILC.

Choix aussi de date de révision. Loi : ts les 3 ans, loyer révisé.

Mais sans révision annuelle.

B. sous-location.

Principe : interdite sauf accord du bailleur.

Préférable de prévoir p^{er} locat° à la signature du bail.

A négocier.

C. CESSATION DE BAIL.

Bailleur NE peut pas s'y opposer.

Fond de commerce : bail, matériel, clientèle

Travaux réalisés par le locataire : travaux deviennent propriété du proprio sans indemnités.

3. la fin du bail

Propriétaire forme un congé.

Sauf si spécifié ds bail (art 555)
Pas accepter: rendre locx en état initial

(avec refus de renouvellement + indemn. eviction.

ou avec offre de renouvellement de bail:

- soit m^à conduit^e

- soit fixation d'inv. loyer.

↳ règle du plafonnement: bailleur ne peut ↑ loyer que si valeur des locx est ↑.)

*déconciliation

Si inv. loyer convient pas au locataire, il peut saisir commission départementale des baux commerciaux (comité de bailleurs et locataires).

Donne un avis, si parties pas d'accord → celui qui refuse saisit juge des loyers (tribunal de grande instance).

Procédure assez longue, pdt laquelle locataire paye ancien loyer.

Si bailleur envoie rien: prolongmt tacite. Mais assez dangereux au terme des 15 ans: règle de plafonnement n'existe plus.

Conseil: locataire envoie congé (acte de demande de renouvellement). extrajudiciaire ↙

REINE Négociable:

Travaux à charge du bailleur (art 606)

Loyer

Modalités de paiements (mensuel, éché)

Modalités de révisions (3ans, Indice ILC)

Activités

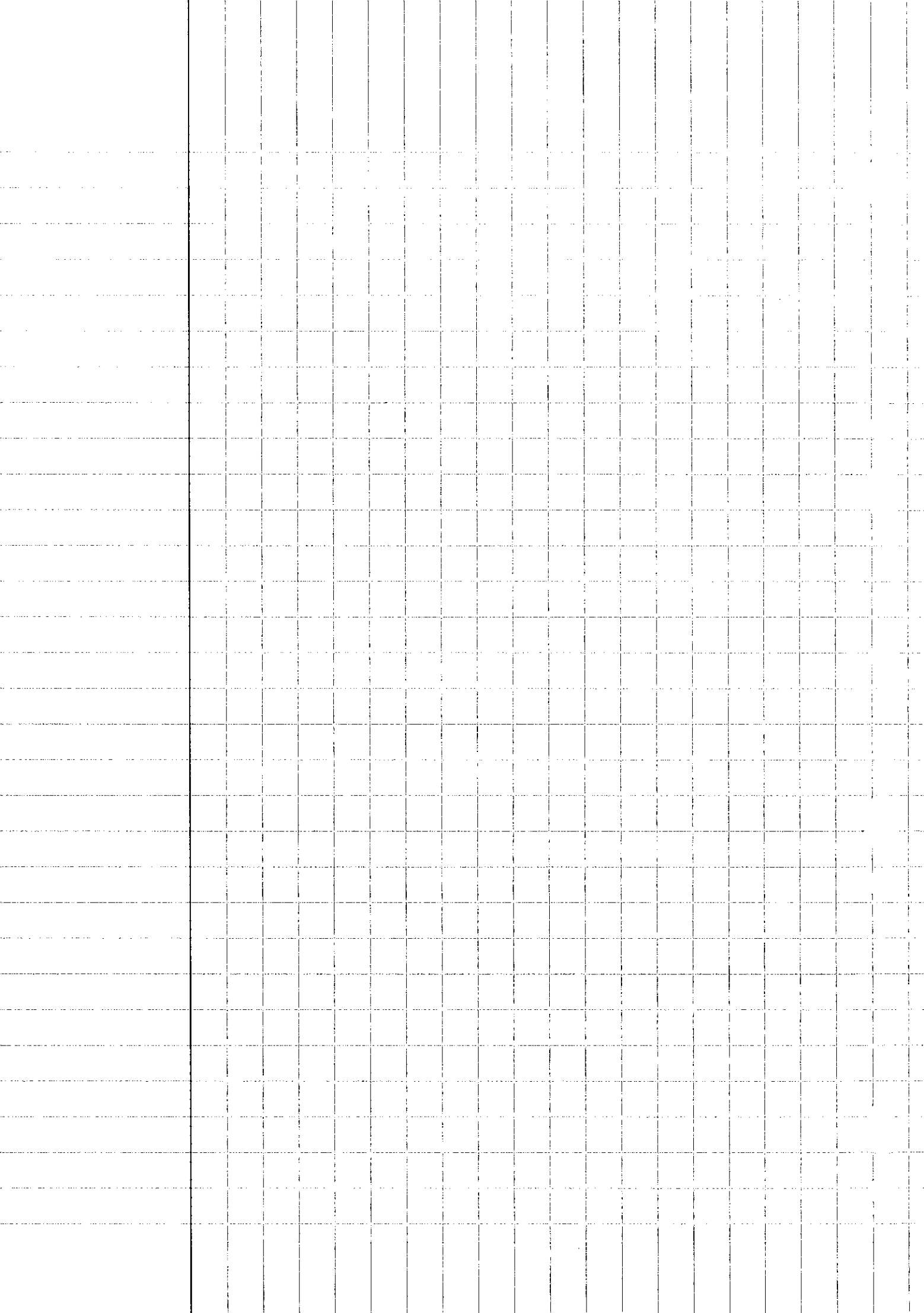
Pas de port

Dépôt de garantie (difficile à négocier)

Sous-locat°.

Travaux, possibilité de les faire.

Taxe foncière (ne pas rembourser).



DROIT SOCIAL. (= droit du travail).

Chap I: CONTRAT DE TRAVAIL

Créé par tribunaux. Fin du 19^{es}. (apparition syndicats)

Employeur: dominant \Rightarrow Préserver salariés.

1^{er} lois 1932.

3 types: CDD, CDI et engagement à temps partiel.

Par principe (et défaut): CDI.

2 autres et des dérogations (en France).

Rupture très encadrée.

Employeur peut CDD que ds conduites énumérées

I. LES TYPES.

1) CDD

Conduit que pr exécution d'acte précise et temporaire et doit pas avoir pr objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'acte normale de l'entrep.
(= surcroît d'acte).

cf annexe pr mise en place CDD.

Peuvent aussi passer par intérimaire.

2006: Créat° CDD sénior. Permet de conclure CDD avec pers. de + de 57 ans et inscrire depuis au 3 mois en demandeur d'emploi.

Parallèle avec: possibilité cumul Emploi Retraite
(touche retraite + salaire)

Il peut il y avoir certaines dérogat°, CDD possible en
 \hookrightarrow inspect° du w

accroissement temporaire d'acté sur poste qui a subi
licenciement économique.

Durée: terme fixé ds contrat (sinon CDI).

Contrat de w. très interprété au benef. du salarié.

Litiges: conseil prud'hommes en 1^{re} instance.

Appel en cours d'appel à la chambre sociale.

Peut aller jusqu'à cours de cassation.

(Pas des juges de robes, partie employeur/employés).

Peut faire objet d'un renouvellement. (aménageant
du terme initial). C'est m. contrat (pas nvx).

Maximum: en principe, renouv. compris, durée max
de 18 mois. (ms tempéramt/except^{ns}).

cf annexe.

Principe: qd CDI prend fin, employeur ne peut
conclure un nv. CDI pr le m. poste avant respect
d'un délai de carence.

Si durée du CDI \geq 11 jours, délai de carence: $\frac{1}{3}$ durée

Si durée $<$ 11 jours, délai \geq $\frac{1}{2}$ durée du contrat. ^{du 1^{er}} contrat.

Statut du personnel:

Période d'essai: période pdt laq^{le}, peut rompre
relat^s de travail sans indemnités, sans préavis
(employeur & employé).

Sauf usage, durée max est p. de durée du contrat
initialement prévue. (annexes).

durée \leq 6 mois: 1 jour par semaine et max 2 sem.

durée $>$ 6 mois: 1 mois

Remunérat° : \geq à celle que percevrait l'employé en CDI à compét/qualif équivalentes et m^{ême} fond°.

Congés payés : \forall durée du contrat, indem. compensat° de congés payés dès lors que régime des congés ne lui permet pas l'prise effective de ceux-ci.

Indem. \geq 1/10 de remun. brute totale.

Indemnités de fin de contrat : indem. de précarité.

Taux fixé par accord collectif... \geq 10% de remun. brute totale.

Collectivité : syndicat salariés/employr.

Parfois, indem. pas dues (pers post vac, salariés qui refuse CDI pr m^{ême} poste, m^{ême} remun., emplois saisonniers, perte \Rightarrow CDI, rupture anticipée...)

Santé et sécurité :

Salariés en COD doivent suivre les m^{êmes} format° en sécurité (et/ou hygiène) que les salariés en CDI.

Si non respect : sanction pénale = amende doublée en cas de récidive.

2) C.D.I

C'est la forme du droit commun (ie qui devrait être utilisée). CDI n'est soumis à aucun formalisme particulier sous réserve de 2 choses :

- des disposit° conventionnelles imposant des confirmat° écrites (contrat ds lequel figurent les coeff hierarchq, la remun., le tps de w...)
- disposit° européennes

3. ENGAGEMENT À TPS PARTIEL

Opposé au tps plein. Le contrat de w, doit prévoir tps partiel (sauf par défaut tps plein).

a. les droits induir.

Les m droits induir qu'il salarié à tps plein. Le droit de priorité : salarié à tps partiel qui souhaite occuper un tps plein à priorité plr à ceux qui st ext à l'entreprise (inversent si tps plein → tps partiel). Cette priorité joue aussi sur les CDD plutôt que les CDI et s'applique pr des postes equiv. et des compet. equiv.

b. les horaires

b.1. heures complém.

Contrat doit spécifier les limites ds lesq peuvent é effectuées des h. complém au delà de la durée fixée par le contrat : le nbr d'h complém. reste fixé légalement au 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ds contrat.

Conventⁿ collective peut déroger à cela.

b.2. les horaires de w.

NE peuvent comporter (au cours d'1m journée) + d' interruption ou d'interruption de + 2h.

Dépassemt durée contractuelle : si pdt durée de 12 semaines consécutives, horaires prévus st dépassés de 2h au moins par semaine → contrat

modifiée en ajoutant aux anciennes horaires la différence entre l'heure effective réellement et l'heure prévue.

Refus de faire des h complém au-delà des lim. autorisées n'est pas faute pr le salarié.

Refus d'accepter une répartit° du tps de w :

- si contrat ne contient pas l'sect° spécifiant les cas ds lesq^{ls} les modif et fautes alors refus n'est pas une faute pr salarié.
- si contrat comporte une clause de modif et que salarié refuse ce ne peut pas être constitutif d'une faute ds les cas suivants:

- si modif incompatible de oblig familial impéril
- " " " ac suivi d'études (on //)
- " " " ac période d'acté chez un autre employeur (double emploi).

II - Rédaction du contrat de w.

a. la forme

a.1. le CDI

l'employeur doit porté connce à l'employé des condit° du contrat de travail par forme terite.

Prévis° obligatoires ds le contrat de w :

- loi : code du travail
- disposit° conventionnelle : convent° collective.

a.2. le contrat à tps partiel

Obligat° contrat ^{écrit} : accord des 2 parties
ou
oral

(*) On peut justifier qu'un employé est à tps partiel m si on ne l'a pas précisé à l'écrit.

a.3. CDD.

Forcémnt contrat écrit ici (*) impossible car
si pas écrit : CDD devient CDI.

b. Disposition du contrat de w.

b.1. Ept du contrat de w.

Contrat doit prévoir :

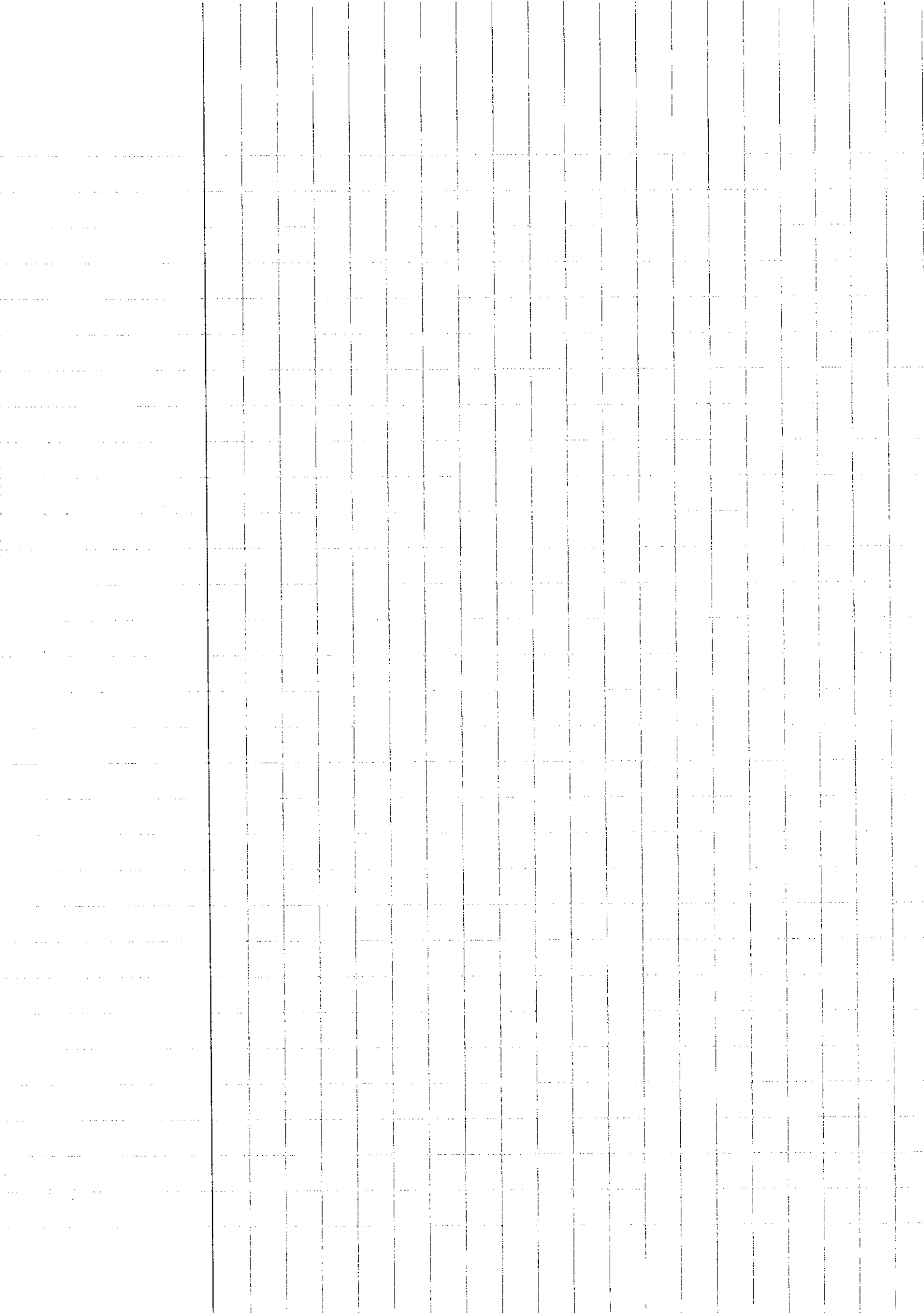
- remun.
- l'emploi ou le travail convenu lre par le lien de subordination.

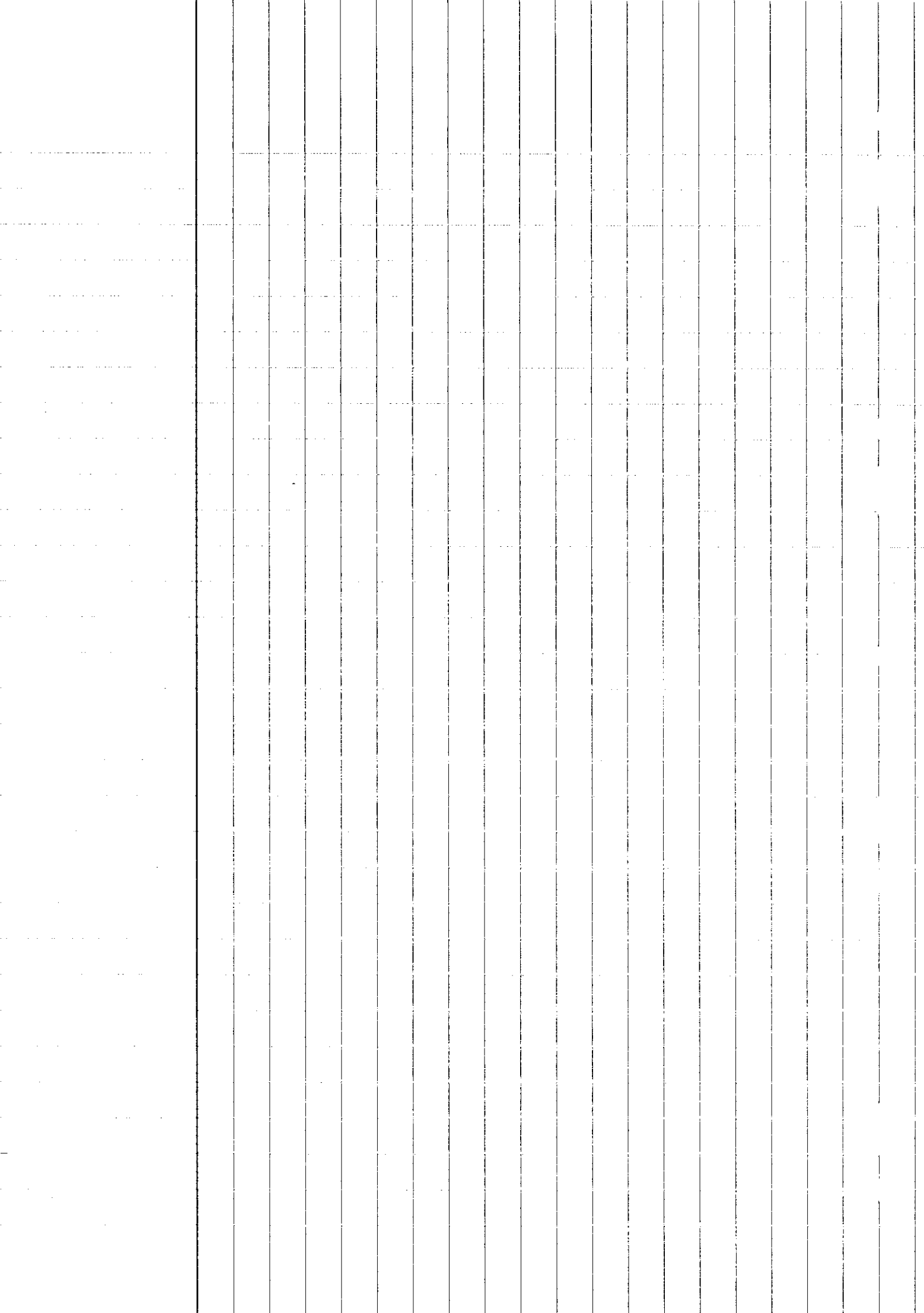
Les condit° de w :

- Lien résultant valeur informative : il faut préciser ds contrat si lien exclusif, sinon possibilité de bouger)
- horaires (heures/jour, nbr de jours de w, motif éventuel)
ttes oblig contractuelles à la charge des parties
(ex : confidentialité, fidélité, ...)
- Possibilité : garanties pr le salaire

si conv. collective précisée ds contrat, salarié peut demander autre convent° collective.

La déterminat° de ces elt de travail permet de déterminer condit° juridiques.





C. Les clauses.

* Période d'essai (pas obligatoire): chaque partie peut mettre fin au contrat sans indemn.

Durée: variable selon convention collective.

Peut être reconduite une fois (p^r m^{ême} durée) si convention collective le prévoit.

NE SE PRÉSUME PAS: si pas preuve, tant pis.

* Confidentialité. (ou fidélité) ≠ Obligat^{ion} de loyauté.

Clause qui impose au salarié le secret professionnel p^{our} toutes les infos qu'il serait susceptible d'avoir ds le cadre de ses f^{onctions}.

Porte sur réalisat^{ion} d'prestati^{on} intellectuelle.

Parfois, prévu ds convent^{ion} collective. (ex: SYNTHEC).

Si non respect: faute professionnelle → licenciement.
(+ dommages et intérêt).

En informatique, clause non opposable à la CIVIL.

* Exclusivité.

Aucune interditi^{on} à ce qu'un salarié cumule pl^{usieurs} emplois. (ds limite du tps de w).

Clause par laq^{uelle} employeur exige de son salarié qu'il exerce sa fonct^{ion} exclusivement p^{our} lui.

Fréquent, non contraire à liberté de w.

Clause valable si elle remplit 2 conditi^{ons}:

- qu'elle soit indispensable à protect^{ion} des intérêts légitimes de l'É.

- qu'elle soit justifiée par nature de la tâche confiée.

Impossible p^{our} contrat à tps partiel.

(chgmt poste)

* Mobilité géographique. ≠ Chgmt d'affectat°.

Clause qui impose au salarié le chgmt de son lieu de w.

Licite si :

- Ê indispensable à protect° des intérêts de l'E
- Ê proportionné au but recherché. compte tenu de l'emploi occupé et w demandé.
- Ê rédigée en terme clairs et précis (sinon bénéfice au salarié).
- Viser les lieux sur lesquels mobilité et définir précisément zone géog. sur laq. peut s'exercer mobilité.

Sanction si illicite : annulat°.

Si licite, si refus du salarié = manqmt à ses obligat° contractuelles. ⇒ licenciement pr faute.

* Variabilité d'horaires.

Clause qui permet à l'employeur de faire varier horaires journalières.

Mars, employeur peut pas tout faire (ex: horaire nuit/jour).

Non respect du salarié = manqmt à ses oblig. contractuelles.

* Rémunérat° exclusive ≠ participat° au résultat.

Principe: ne peut pas Ê modifié unilatéralement de l'employeur.

Critères de variabilité.

Clause valable si claire et précise. et si variabilité n'a pas pr effet de diminuer en dessous des seuils lég.

* Non concurrence.

Clause qui s'exerce à fin du contrat de w. (#confid)

Imposé au salarié de ne pas réaliser une activité concurrente après rupture du contrat de w ou en communiquant à des tiers des élts de savoir-faire propres à l'E qu'il a quittée.

Sanction: idem. → demande de dommages et intérêts p/r entreprise concurrente et salarié.

Nouvel employeur peut envisager licenciement (si pas informé de clause).

Valable si:

- précisée ds contrat de w.

- Ê limitée ds le tps (moyenne: 3-4 ans)

- Ê limitée ds l'espace (ex: département).

- Ê explicite (claire)

- Ê équilibrée (contrepartie de l'employeur: indem. compensatrice de cette clause)

- ↳ contrat ou convent^o collective.

- ↳ prioritaire^e; + grde.

Employeur peut renoncer à cette clause

et pas payer l'indem. (moy: 1-2 mois de salaire).

Si pas de clause, salarié peut pas faire ce qu'il veut (ex: monter sa boîte, lendemain).

Action en concurrence déloyale; preuves à apporter.

(perte du chiffre d'affaires, liens de causalité...)

* Propriété des logiciels et doc.

Art. 113.9. du code de propriété industrielle.

Sauf disposit^o statutaire ou stipulat^o contraires, les droits patrimoniaux afférents aux logiciels et à la doc créés par ou pour le salarié ds l'exercice de la f^o ou d'après instruct^o de l'employeur appartiennent

à société, seule à l'exercer.

Employeur droit d'exploiter logiciels et doc.

Toutefois: 3 cas de figure:

- Programme écrit par salarié ds le cadre du contrat de w ou applicat⁹ précise.

- Progr. effectuée en dehors de la mission précise ms à partir d'études liées à acté d'E.

Si pas rédigé p^{er} heures de w. salarié
preuves. ← peut éventuellement revendiquer propriété

- Progr. rédigé par salarié n'ayant aucun rapport avec entreprise: prop. du salarié.

Salarié conserve droit moral: se dire créatr du logiciel. Non transmissible.

Si logiciel fait objet d'un brevet, le salarié peut bénéficier d'une rémun. supplémentaire.

Pour ce faire, il faut que convent⁹ collective SYNTRE

Clauses facultatives

III. EXECUTION DU CONTRAT DE W

1. MODIFICATION.

2 cas:

- modification du contrat de w
- Chgmt des condit⁹ de w.

Modif:

Intervient qu'avec accord des 2 parties.

Chgmt des condit⁹:

Intervient unilatéralement (peut) sauf abus de l'employeur.

Difficulté : distinguer les 2 cas.

a. Mise en œuvre de modif.

Organisat° de modif.

Employeur propose, salarié accepte de manière express et non tacite (signature).

Poursuite du contrat sans signature ne veut pas dire que le salarié accepte.

Chgmt condit° de w.

Accord du salarié non exigé (sauf salariés protégés : délégué de personnel, représentants).

Aucune condit° de forme.

Restrict° : contrat en lps partiel. = n'est pas une faute de refuser.

b. Modif p^r motif économique.

Evolut° de l'emploi du salarié ou situat° de l'É.

Employeur doit respecter une procédure :

1) envoyer par lettre recommandée proposition.

1 mois p^r que salarié refuse.

Si non acceptat°.

↳ non ~~valable~~ faute

c. Modif et droits disciplinaires.

Salarié peut refuser. Sanction

d. Salariés protégés

Employeur ne peut pas proposer aucune modif (du contrat ou des condit° de w).

Si employé refuse

→ maintient salarié ss modif.

→ licencie après avoir demandé autorisat° de la direction départem. du w.

2. ABSENCES LIÉES À ÉTAT DE SANTÉ.

= Impossibilité d'exécuter contrat de w par maladie.

Contrat suspendu et selon la cause régime juridique.

a. Maladies, acc non prof.

Obligat° du salarié:

- informer employeur + bref délai de motif et durée probable.
- justifier de son abs. par certificat médical (48h).
- s'abstenir de travailler.
- se soumettre à contre-visite médicale.

Effets:

Suspens° du contrat de w:

- Imposs. licite (sauf motif étranger à maladie)
- Si maladie pût période de 'essai', période peut être prolongée de durée d'arrêt de w.
- Salarié conserve ts ses droits
- Si maladie pût préavis, délai de préavis non modifié.

Paiement du salaire:

Tout arrêt salarié reçoit indemnité journalière, à partir du 8^e jour il peut demander indem. complém. de l'employeur.

Conséq absences répétitives pr maladie :

Jamais une faute ms abs. répétées ou prolongées peuvent justifier un licenciement (si abs perturbent fonctn entreprise et nécessitent remplacement du salarié.)

Inaptitudes.

Au retour ds l'E, salarié doit se soumettre à visite médicale de reprise par médecin du

Oblig si abs > 21 jours.

C'est cette visite que met fin à suspens^o du contrat de w.

Inaptitude ≠ Invalidité.

impossib. d'effectuer f^e.

Conséq : employeur doit chch à poste de remplacement. (peut pas licencier).
{ reclassement

Employé peut refuser ms employeur peut alors refuser et licencier.

b. Acc. du w, maladie professionnelle.

↑ obligations que précédemment (salarié).

Contrat suspendu pdt abs + attente et stage de rééducation.

Salarié conserve tous ces droits.

Salaires :

Pas de délai de carence.

Contre-visite obligatoire.

c. Maternité

Contrat suspendu, ne pouvant être résilié par l'employeur.

6 semaines avant / 10 semaines après.

Pas obligato^{re}, droit.

Durée peut être rallongée.

Chap 2. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. DEMISSION.

Initiative du salarié.

leg: Manifestat° de la démission.

Doit résulter d'une manifestat° claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat de w.

NE SE PRÉSUME PAS.

Démission sous contraintes = Licenciement.

Démission ≠ prise d'acte de rupture
↳ salarié prend acte de rupture du contrat de w pr des faits qu'il reproche à son employeur.

licenciement: soit licenciement sans faits fondés → causes réelles et sérieuses
soit démission.

* = prend décision.

Si employeur constate rupture* doit faire procédure de licenciement.

leg: Préavis.

2. Durée fixée par la loi: (selon poste, conventions et annexe.

b. Inexécution du préavis.

Préavis dû à l'employeur

Salarié redevable de l'indem compensatrice de préavis.

Employeur peut dispenser le salarié du préavis ms salarié doit recevoir tous les avantages.

c- congés payés.

Préavis commence qu'au retour des congés.

Pdt préavis, salarié peut prendre congés payés.

38§ Rupture en période d'essai.

Rupture soumise à délai de prévenance.

Initiative salarié : délai de 48h. (24h si moins de 8j ds 117)

Initiative d'employeur : si < 8j : 24h.

8j → 1 mois : 48h.

après 1 mois : 1 semaine

après 3 mois : 1 mois

Notificatioⁿ par courrier.

Conséq^u : aucune indem. dues, ni motif.

Rupture du CDI.

18§ : échéance du contrat.

a - principe : Contrat se termine à échéance.

2 cas : terme précis. ≠ terme incertain.
pas de formalisme.

Cessera à l'issue de période minimale (si objet du contrat disparu) ou qd objet disparaît.

b. Particularités.

cf greg

des : rupture anticipée du CDI.

a. Cas de ruptures :

- Accord des parties (par écrit).
- Faute grave.
- Force majeure.
- Si embauche en CDI.

b. Sanct° de rupture abusive.
Indem dues. (des 2 côtés).

Rupture conventionnelle.
(récent). Concerne que CDI

des Particularités

Convent° signé par 2 parties : date de fin,
condit° financière.

Indem de rupture peut pas être [←] Indem de licen.
15 j pr se retracter (pr les 2).

Après 15 j ⇒ direct° dép. du w. qui valide
convention. (1 mois).

↳ sinon validée (pas de réponse)

des Droits du salariés

Minimum : indem légales de licen.

Salarié bénéf. des congés payés et ASSEDIC (indem. chômage)

LICENCIEMENT PRZ MOTIF PERSON. (CDD et CDI)

§

→ le motif

→ faute du salarié.

quelques
des par la
loi -
ris par tribunaux.
cf annexe.

- simple
- grave
- lourde

→ Autre que faute

- maladie longue durée
- Inaptitude
- Refus de modifier des conditions de w.

→ procédure de licenciement.

- Entretien préalable (par lettre recommandée)

Salarié peut y aller avec qqn de l'IE.

- Employeur notifie licenciement { au moins 2j après date et motif. | au plus 1 mois après cf annexe licenciement abusif

Préavis de licenciement : ancienneté : moins de 6 mois : aucun
6 mois < > 2 ans : 1 mois
> 2 ans : 2 mois.

Dispense de préavis n'implique pas dispense des indem.