

GUIDE DE LA JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE

AVRIL 2006

EDITIONS DELMAS

LISON CHOURAKI

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	7
2. PROPRIETE INTELLECTUELLE.....	8
2.1 Choix d'un nom	8
2.2 Dépôt d'une marque	8
2.3 Dépôt d'un brevet	8
2.3.1 <i>Que peut on breveter ?</i>	8
2.3.2 <i>A qui appartient le brevet ?</i>	8
2.3.3 <i>Recherche d'antériorité</i>	8
2.3.4 <i>Contenu d'une demande de brevet</i>	8
2.3.5 <i>Procédure de dépôt : étapes et coûts</i>	8
2.3.6 <i>Licences de brevets</i>	8
2.4 Protection des logiciels par le droit d'auteur	8
2.4.1 <i>Dépôt auprès d'un organisme spécialisé</i>	8
2.4.2 <i>Dépôt auprès d'un huissier</i>	8
2.5 Engagements de confidentialité	8
2.6 Dépôt d'un nom de domaine.....	8
3. BUSINESS PLAN.....	8
3.1 Validation préalable du projet.....	8
3.2 Executive Summary	8
3.3 Modèle de Business Plan	8
3.4 Prévisions financières	8
3.4.1 <i>Compte de résultat prévisionnel</i>	8
3.4.2 <i>Tableau de financement prévisionnel</i>	8
3.4.3 <i>Plan de trésorerie</i>	8
4. VALORISATION.....	8
4.1 Valorisation par les cash flows	8
4.1.1 <i>Mise en œuvre</i>	8
4.1.2 <i>Limites</i>	8
4.2 Valorisation par les multiples	8
4.2.1 <i>Mise en œuvre</i>	8
4.2.2 <i>Difficultés et limites</i>	8
5. FINANCEMENT.....	8
5.1 Levée de fonds auprès du capital risque	8
5.1.1 <i>Etapes</i>	8
5.1.2 <i>Term sheet ou lettre d'intention</i>	8
5.1.3 <i>« Closing »</i>	8
5.1.4 <i>Label Oséo Anvar / FCPI</i>	8
5.2 Actions de préférence	8
5.2.1 <i>Caractéristiques</i>	8
5.2.2 <i>Création</i>	8
5.2.3 <i>Protection des titulaires d'actions de préférence</i>	8
5.2.4 <i>Conversion</i>	8
5.2.5 <i>Rachat</i>	8

5.2.6	<i>Incidences en cas de fusion</i>	8
5.2.7	<i>Sort des actions à dividende prioritaire</i>	8
5.2.8	<i>Incidences fiscales</i>	8
5.3	Valeurs mobilières donnant accès au capital (BSA, OC...)	8
5.3.1	<i>Bons de Souscription d'Actions (BSA)</i>	8
5.3.2	<i>Obligations Convertibles (OC)</i>	8
5.3.3	<i>Obligations avec bons de souscription</i>	8
5.3.4	<i>Dispositions relatives aux porteurs</i>	8
5.4	Pacte d'actionnaires.....	8
5.4.1	<i>Clauses de pouvoir</i>	8
5.4.2	<i>Clauses financières</i>	8
5.4.3	<i>Clauses de capital</i>	8
5.5	Introduction en bourse	8
5.5.1	<i>Objectifs</i>	8
5.5.2	<i>Choix du marché d'introduction : Eurolist ou Alternext ?</i>	8
5.5.3	<i>Processus d'introduction</i>	8
5.5.4	<i>Rôle des différents intervenants</i>	8
5.5.5	<i>Information diffusée au marché : le prospectus</i>	8
5.5.6	<i>Obligations résultant de la cotation</i>	8
5.5.7	<i>Coûts</i>	8
5.5.8	<i>Fiscalité des particuliers</i>	8
6.	CREATION DE LA SOCIETE	8
6.1	Devenir entrepreneur : les mesures d'accompagnement	8
6.1.1	<i>Statut des chercheurs et loi sur l'innovation</i>	8
6.1.2	<i>Dispositifs pour les salariés créateurs d'entreprises</i>	8
6.1.3	<i>Dispositif Assedic d'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise</i>	8
6.2	Choix de la forme juridique	8
6.2.1	<i>Tableau comparatif des différentes formes juridiques</i>	8
6.2.2	<i>Société à Responsabilité Limitée</i>	8
6.2.3	<i>Société Anonyme</i>	8
6.2.4	<i>Société par Actions Simplifiée</i>	8
6.2.5	<i>Démarches de création</i>	8
6.3	Aspects fiscaux	8
6.3.1	<i>Réduction d'Impôt sur le Revenu pour souscription au capital des PME</i>	8
6.3.2	<i>Logement des titres dans un PEA</i>	8
6.3.3	<i>Impôt Sur la Fortune</i>	8
7.	RESPONSABILITE ET PROTECTION DES DIRIGEANTS	8
7.1	Responsabilité des dirigeants.....	8
7.1.1	<i>Responsabilité civile</i>	8
7.1.2	<i>Responsabilité pénale</i>	8
7.2	Protection des dirigeants.....	8
7.2.1	<i>Assurances</i>	8
7.2.2	<i>Choix du régime matrimonial</i>	8
7.2.3	<i>Environnement réglementaire</i>	8
8.	RECRUTER, REMUNERER ET FIDELISER L'EQUIPE	8
8.1	Convention collective	8
8.1.1	<i>Détermination de la convention collective applicable</i>	8

8.1.2	<i>Technologies de l'Information : convention du Syntec</i>	8
8.1.3	<i>Biotechnologies : incertitude sur la convention applicable</i>	8
8.2	Recrutement	8
8.2.1	<i>Contrat de travail : clauses adaptées aux JEI</i>	8
8.2.2	<i>Contrat Nouvelles Embauches (CNE)</i>	8
8.2.3	<i>Accueillir un étudiant en stage</i>	8
8.2.4	<i>Un contrat aidé : le contrat d'apprentissage</i>	8
8.2.5	<i>Obligations liées aux dépassements de seuils</i>	8
8.3	Rémunérations complémentaires	8
8.3.1	<i>Paiements en actions : outils de relation de l'entrepreneur et de fidélisation de l'équipe</i>	8
8.3.2	<i>Participation : dispositif obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés</i>	8
8.3.3	<i>Intéressement : pour associer l'équipe aux performances de l'entreprise</i>	8
8.3.4	<i>Les plans d'épargne : outils de fidélisation et de défiscalisation</i>	8
8.3.5	<i>Retraite supplémentaire : pour fidéliser les profils rares</i>	8
8.3.6	<i>Fiscalité comparée Epargne salariale / retraite supplémentaire</i>	8
9.	DISPOSITIFS FISCAUX SPECIFIQUES	8
9.0	« Activité de R&D » : définitions et critères d'éligibilité.....	8
9.1	Statut « Jeune Entreprise Innovante (JEI) ».....	8
9.1.1	<i>Qualification JEI : conditions</i>	8
9.1.2	<i>Allègements fiscaux</i>	8
9.1.3	<i>Allègements de charges sociales</i>	8
9.1.4	<i>Option</i>	8
9.1.5	<i>Demande d'avis préalable (Rescrit JEI)</i>	8
9.2	Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR).....	8
9.2.1	<i>Conditions</i>	8
9.2.2	<i>Dépenses éligibles</i>	8
9.2.3	<i>Calcul du CIR</i>	8
9.2.4	<i>Utilisation</i>	8
9.2.5	<i>Demande d'avis préalable (Rescrit CIR)</i>	8
9.3	Crédit d'impôt pour investissement dans les nouvelles technologies.....	8
9.3.1	<i>Conditions</i>	8
9.3.2	<i>Dépenses éligibles</i>	8
9.3.3	<i>Calcul et utilisation</i>	8
9.4	Pôles de compétitivité	8
9.4.1	<i>Allègements fiscaux</i>	8
9.4.2	<i>Allègements de charges sociales</i>	8
9.4.3	<i>Demande d'avis préalable (rescrit)</i>	8
10.	IFRS APPLIQUES AUX JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES	8
10.1	Frais de recherche et de développement	8
10.2	Avances remboursables.....	8
10.3	Paiements en actions et IFRS 2.....	8
10.3.1	<i>Champ d'application</i>	8
10.3.2	<i>Attribution d'instruments de capitaux propres : comptabilisation d'une charge</i>	8
10.3.3	<i>Détermination de la charge : Estimation de la juste valeur</i>	8

10.3.4	Modalités d'enregistrement de la charge	8
10.3.5	Enregistrement comptable des stock options : IFRS versus French Gaaps	8
11.	HEBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT	8
11.1	Incubateurs et pépinières d'entreprises	8
11.2	Domiciliation et locaux	8
12.	AIDES ET SUBVENTIONS	8
12.1	Concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes	8
12.2	Aides à la création	8
12.2.1	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRES)	8
12.2.2	Prêts d'honneur	8
12.2.3	Aides Oséo BDPME	8
12.2.4	Autres dispositifs	8
12.3	Aides à l'innovation	8
12.3.1	Aides Oséo Anvar	8
12.3.2	Aides régionales à l'innovation	8
12.3.3	Aides thématiques de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)	8
12.4	Aides au recrutement	8
12.5	Aides au conseil	8
12.6	Aide à l'investissement en matériel	8
12.7	Implantation à l'international et aides à l'export	8
12.7.1	Dispositif d'aides à l'export	8
12.7.2	Assurance Prospection COFACE	8
12.7.3	Volontariat International en Entreprise (VIE)	8
12.7.4	Le contrat d'emploi export	8
12.7.5	Crédit d'Impôt pour dépenses de prospection commerciale	8
12.8	L'accès aux fonds européens	8
12.8.1	Le 6 ^{ème} Programme Cadre de Recherche et Développement (PCRD)	8
12.8.2	JEV (Joint European Venture)	8
12.8.3	Aides à la création et au développement des entreprises	8
12.8.4	Adresses / liens utiles	8
13.	ANNEXES	8
13.1	Modèles	8
13.1.1	Contrats de travail	8
13.1.2	Clause de non concurrence	8
13.1.3	Engagements de confidentialité	8
13.1.4	Questionnaire demande JEI	8
13.2	Comparaison des conventions collectives biotech	8
13.2.1	Champ d'application	8
13.2.2	Durée du travail	8
13.2.3	Clause de Non-concurrence	8
13.2.4	Indemnités de Licenciement	8
13.2.5	Indemnités de départ à la retraite	8
13.2.6	Indemnisation de la maladie	8
13.2.7	Indemnisation de la maternité	8
13.2.8	Régimes de prévoyance obligatoires	8
13.2.9	Autres dispositions particulières	8
13.2.10	Salaires minimaux annuels	8

13.3	Autres Informations utiles.....	8
13.3.1	<i>Contacts et calendriers des stages</i>	8
13.3.2	<i>Juniors entreprises</i>	8
13.4	Adresses utiles	8
13.5	Sources.....	8

1. INTRODUCTION

La France offre aujourd'hui un environnement fiscal et réglementaire très favorable à la création d'entreprise et à l'innovation. Pour en bénéficier pleinement, les entreprises innovantes doivent maîtriser cet environnement complexe. Le Guide de la JEI présente une synthèse des informations pratiques, juridiques, sociales, fiscales, comptables et financières à connaître pour conduire une jeune entreprise innovante de la naissance du projet jusqu'à l'introduction en Bourse. Il est destiné à tous les acteurs de la création d'entreprise et de l'innovation : entrepreneurs, directeurs financiers, investisseurs, centres de recherches, organismes publics, avocats, experts-comptables...

S'appuyant sur l'expérience concrète de plusieurs start-up dans les secteurs des technologies de l'information et des biotechnologies, ce guide tente d'apporter des réponses à la fois détaillées et claires aux questions posées par ces entreprises. Il aidera également le créateur à identifier des thèmes importants auxquels il doit s'intéresser à différentes étapes.

Les chapitres 2 à 5 traitent les aspects liés à la valorisation et au financement de l'entreprise : protection de la Propriété Intellectuelle, construction du Business Plan, valeur de l'entreprise, levée de fonds auprès de sociétés de capital-risque, pacte d'actionnaires, actions de préférence, introduction en Bourse (IPO).

Les chapitres 6 à 12 présentent les thèmes essentiels, les actions à mettre en œuvre et les choix à effectuer, à différents stades dans la vie de l'entreprise : mesures d'encouragement à la création d'entreprise, choix de la forme juridique et avantages fiscaux, création de la société, risques et protection des dirigeants, recrutement, rémunération et fidélisation de l'équipe, Contrat Nouvelles Embauches, actions gratuites, BCE, fiscalité, impact des normes IFRS, statut de JEI, Crédit d'Impôt Recherche, Pôles de compétitivité, accompagnement et autres aides.

Les annexes fournissent des liens et des sources d'information complémentaires, des exemples de documents (engagement de confidentialité, contrat de travail), et une comparaison détaillée des conventions collectives applicables aux entreprises de Biotechnologie.

Les informations et les conseils contenus dans ce guide ont pour objectif de clarifier des sujets très techniques, de faire gagner un temps précieux aux entrepreneurs et de leur permettre d'éviter des erreurs commises par leurs prédécesseurs. Il permet de connaître et de comprendre la problématique et de faire des choix, mais cet éclairage ne dispense en aucun cas de recourir à des professionnels experts des différents sujets pour mettre en œuvre ces choix et ces actions (avocats, conseils en PI, experts-comptables, commissaires aux comptes...). Eux-mêmes pourront trouver dans ce guide des informations détaillées sur des sujets pointus et spécifiques aux jeunes entreprises innovantes.

L'environnement fiscal et réglementaire permet aujourd'hui aux start-up françaises d'être parmi les plus compétitives d'Europe. On peut espérer que ces avantages inciteront les investisseurs étrangers à investir d'avantage en France, contribuant ainsi à résoudre le problème épineux du financement des jeunes entreprises innovantes et à avancer vers l'objectif de 3% du PIB européen consacré à la recherche.

2. PROPRIETE INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle recouvre la propriété industrielle ainsi que le droit d'auteur et les droits voisins. La propriété industrielle concerne notamment les brevets, marques, dessins et modèles, mais aussi les dénominations sociales, les noms commerciaux... Le droit d'auteur couvre la propriété littéraire et artistique, quel qu'en soit le genre (livres, logiciels, site web, jeux...).

Les auteurs bénéficient d'une protection naturelle, leurs droits relevant du droit moral et du droit patrimonial. On distingue ainsi les droits de la propriété industrielle, faisant l'objet d'un dépôt et procurant un titre, des droits naissants sans aucun dépôt obligatoire, du fait même de la création de l'oeuvre.

Les brevets, actifs immatériels, jouent un rôle primordial lorsque l'on veut estimer la valeur d'une entreprise. Ils constituent des « barrières à l'entrée » ou des « avantages concurrentiels durables » qui rassurent les investisseurs sur le caractère innovant de la technologie et sur la capacité de l'entreprise à protéger son marché des concurrents.

Ainsi, une grande partie de la valeur de l'entreprise dépend de celle de ses actifs incorporels. Comme le dit Bill Gates à propos des brevets et du savoir faire de Microsoft « *Our primary assets do not show up on the balance sheet at all* » (nos principaux actifs ne sont pas du tout visibles dans nos comptes).

Le but de ce chapitre est d'apporter un éclairage sous un angle pratique. Il répond aux premières préoccupations des entrepreneurs souvent pris d'une obsession du secret : Comment protéger son invention ? Comment effectuer sa veille ? Quels en sont les coûts ?

Ces informations ne se substituent en aucun cas aux conseils d'un expert en propriété intellectuelle.

2.1 Choix d'un nom

Les entrepreneurs choisissent généralement avec beaucoup de soin un nom qui reflète la personnalité de leur entreprise. Ils déposent éventuellement une ou plusieurs marques qui permettront aux clients de reconnaître leurs produits et services, et ils réservent des noms de domaines pour que les clients puissent les trouver sur le Web.

- Quelques critères de choix d'un nom :
 - juridiquement disponible (c'est-à-dire qu'il ne doit pas être propriété d'un tiers)
 - disponible comme nom de domaine avec les principales extensions
 - court, simple, facile à retenir et à écrire
 - agréable à prononcer et évocateur de valeurs positives dans les principales langues visées
 - évocateur de l'activité de l'entreprise, sans être trop restrictif
 - il peut commencer par des chiffres ou les premières lettres de l'alphabet afin de faire apparaître l'entreprise au début des listes et des annuaires

 - Recherches d'antériorité
- Il faut vérifier que le nom choisi ou un nom proche n'existe pas :
- en tant que marque pour des produits similaires
 - en tant que dénomination sociale dans le même secteur d'activité

► *Attention à la contrainte d'indisponibilité. Il existe une forte probabilité que le nom choisi soit déjà utilisé en qualité de nom de société, de marque ou de nom de domaine.*

- *Effectuer une recherche sur le web avec votre moteur de recherche favori (Google, yahoo, ...) sur le nom envisagé et quelques variantes dont l'existence en tant que marque pourrait être gênante.*
- *Vérifier que la marque est disponible dans les classes qui vous intéressent (www.icimarkes.fr). Il existe 45 classes de produits et services : le créateur choisit les classes dans lesquelles il souhaite une protection. Pour information : classes 9, 28, 35, 38,42 pour un éditeur de logiciels.*
- *Vérifier que le nom de domaine est disponible en .com et en .fr (www.gandi.net, www.nic.fr).*
- *Commander une recherche d'antériorité sur la boutique électronique de l'INPI en se limitant aux classes les plus importantes, sachant qu'une recherche moins approfondie est systématiquement effectuée sur les autres classes. Effectuer une 1^{ère} recherche sur les marques puis, si le nom est disponible, effectuer une recherche sur les noms de société). (www.societe.com)*

2.2 Dépôt d'une marque

Acquérir un droit exclusif sur la marque permet d'interdire à toute personne physique ou morale d'utiliser ce signe distinctif dans les secteurs d'activités (classes) protégés.

La marque confère une protection commerciale, alors que le brevet permet une protection technique.

- **Procédure de dépôt et coûts**

- **Recherche d'antériorité** : Il est obligatoire d'effectuer une recherche d'antériorité afin de s'assurer que la marque n'a pas déjà été déposée dans les secteurs d'activité considérés.

Coût d'une recherche d'antériorité auprès de l'INPI : 150 € environ jusqu'à 5 classes.

- **Demande d'enregistrement** : Coût de 300 € environ jusqu'à 5 classes, y compris la recherche d'antériorité.
- **Opposition à enregistrement** : Les personnes qui ont une antériorité sur le signe ou le nom déposé peuvent faire opposition auprès de l'INPI dans un délai maximum de 2 mois à compter de la publication de la demande d'enregistrement au Bulletin Officiel de la Propriété Industrielle.

- **Durée et étendue territoriale de la protection**

La durée d'effet du dépôt est de 10 ans. Des dépôts successifs permettent de conserver indéfiniment la propriété de la marque. Les formalités de renouvellement sont les mêmes que pour un premier dépôt.

- **Etendue de la protection à l'étranger : demande de marque communautaire**

Les entrepreneurs peuvent protéger leur marque sur le territoire de l'Union Européenne par un dépôt unique auprès de l'OHMI (www.oami.eu.int/fr/).

Toutefois, l'indisponibilité de la marque dans un seul pays remet en cause l'enregistrement de la marque communautaire dans tous les pays. Le dépôt d'une marque communautaire exige donc d'importantes recherches d'antériorité.

Le coût est d'environ 2 500 € pour 5 classes de produits et services. Un dépôt de marque pays par pays est aussi possible auprès des Offices des Marques nationaux, mais le coût total est plus élevé.

- **Adresses utiles / Contacts**

www.inpi.fr → « Déposer à L'INPI » → « Marques »

Institut National de la Propriété Industrielle (INPI): 26 bis, rue de Saint-Pétersbourg, 75008 Paris - Tél. : + 33 1 53 04 53 04. L'INPI a de nombreuses antennes régionales.

2.3 Dépôt d'un brevet

Dans tout ce chapitre, il est fait référence aux droits français et européens qui sont pratiquement identiques et par ailleurs très proches du droit des brevets des autres pays.

Le brevet, comme la marque, fait partie des actifs immatériels d'une entreprise.

Le brevet est un titre de propriété industrielle sur une **invention technique**. Le brevet confère à l'inventeur ou à son employeur le **droit d'interdire** la fabrication, l'utilisation, la vente et l'importation de produits incorporant l'invention. Ce monopole, octroyé pour une durée de **20 ans** à partir du dépôt de la demande, est limité géographiquement. Pour obtenir la délivrance d'un brevet sur son invention, l'inventeur doit la décrire et la rendre publique par le biais du dépôt d'une demande de brevet.

La protection d'une invention peut également s'obtenir par la délivrance d'un certificat d'utilité. Le brevet et le certificat d'utilité apportent les mêmes droits mais pour des durées et des coûts différents. Ainsi, pour un certificat d'utilité, la durée de la protection sera de 6 ans à compter du jour du dépôt de la demande.

2.3.1 Que peut-on breveter ?

Une définition d'une invention, donnée par l'Office Européen des Brevets, est le passage d'un problème technique à sa solution. Un brevet concerne donc uniquement des éléments techniques permettant, par leur assemblage, de répondre à un besoin.

Suivant l'article L 611-10 du Code de la propriété intellectuelle, les brevets ne peuvent être délivrés que pour des inventions :

- nouvelles
- résultant d'une activité inventive
- susceptibles d'application industrielle (objet, procédé, matériau,...)

Par ailleurs, l'invention ne doit pas être contraire à l'ordre public ni à la morale.

• Règle de la nouveauté absolue

Selon l'article 54 de la Convention sur le Brevet Européen, voir www.european-patent-office.org/legal/epc/f/contents.html : « Une invention est considérée comme nouvelle si elle n'est pas comprise dans l'état de la technique. L'état de la technique est constitué par tout ce qui a été rendu accessible au public **avant la date de dépôt de la demande de brevet européen** par une description écrite ou orale, un usage ou tout autre moyen ».

Dans la pratique, la nouveauté d'une invention est détruite si elle est décrite dans un brevet ou une publication scientifique ou technique.

Dans la plupart des pays sauf aux Etats-Unis, **toute divulgation publique d'une invention, par l'inventeur, avant le dépôt de la demande de brevet empêchera la délivrance du brevet**. A l'inverse, aux Etats-Unis, l'inventeur dispose d'un « délai de grâce » d'un an après la divulgation publique pour déposer la demande de brevet.

• Inventivité

L'inventivité d'une invention est liée à l'inattendu. Selon l'article 56 du CBE, « Une invention est considérée comme impliquant une activité inventive si, pour un homme du métier, elle ne découle pas d'une manière évidente de l'état de la technique. ».

Dans la pratique, on recherchera si le technicien moyen était incité à réaliser l'invention en fonction de ses connaissances générales et des documents publiés avant la date de dépôt de la demande de brevet.

2.3.1.1 Brevetabilité des logiciels

Bien qu'ils revêtent un caractère industriel, les logiciels relèvent principalement du droit d'auteur. Toutefois, ils peuvent aussi être brevetés, sauf dans quelques cas particuliers.

En effet, on l'a vu, toute solution technique à un problème technique est brevetable. D'une manière générale, sont brevetables les logiciels qui ont une application professionnelle (par exemple, compression de données, transmission de données, traitements de données réelles ou d'images, supervision, gestion de bases de données). En revanche, les logiciels de jeux et de traitement de texte ne sont généralement pas brevetables, puisqu'ils ne fournissent pas de résultat technique.

Il est préférable, pour ne pas risquer de perdre de droits, de demander l'avis d'un expert. En effet, les droits conférés par un brevet s'étendent à tous les logiciels effectuant les mêmes traitements que le logiciel breveté alors que les droits d'auteur ne protègent que contre des copies à l'identique de tout ou partie du code source et/ou des copies des interfaces utilisateur du logiciel.

2.3.2 A qui appartient le brevet ?

Le brevet appartient :

- au **premier qui invente** aux **Etats-Unis**,
- au **premier qui dépose** dans le **reste du monde**.

Le délai de publication du brevet est de 18 mois à partir de la date de dépôt de la demande, y compris aux Etats-Unis. Concernant les Etats-Unis, la demande de brevet n'y est publiée que si elle est étendue dans un autre pays.

-
- *En cas de conflit : le cahier de laboratoire et l'enveloppe Soleau (15 €, www.inpi.fr) peuvent constituer des moyens de preuve de la connaissance d'une invention avant le dépôt du brevet par un tiers.*
- *Il peut être utile de remplir un cahier de laboratoire sans spirale, à pages numérotées, daté et signé après chaque entrée et comportant des schémas.*
 - *L'enveloppe Soleau (Voir point 1.4.1, plus loin) n'empêche pas le dépôt ultérieur d'un brevet car elle n'est pas publique. Elle donne un droit d'exploiter alors qu'un brevet donne un droit d'interdire.*
 - *Le titulaire de l'enveloppe Soleau ou l'auteur du cahier de laboratoire sera seul à avoir le droit non cessible et non négociable d'exploiter une invention brevetée ultérieurement par un tiers. Il disposera de l'équivalent d'une licence gratuite.*
-

• Inventions des salariés

L'article L611-7 du Code de la propriété intellectuelle distingue :

- Les inventions faites par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail ou inventions de mission (chercheurs, développeurs, directeurs techniques ...). Ces inventions appartiennent à l'employeur mais doivent donner lieu à une rémunération supplémentaire.
- Les inventions hors mission, mais réalisées dans le domaine d'activité de la société ou par la connaissance des techniques de la société. Ces inventions sont attribuables à l'employeur moyennant le versement à l'inventeur d'un juste prix.

Pour plus d'informations, voir Rétribution de l'innovation
www.becker.fr/articles/bainfo_avr05.pdf

Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Il devra, cependant, les déclarer à son employeur qui disposera d'un court délai pour contester leur possession par le salarié.

Par ailleurs, l'inventeur, **salarié ou non**, doit être expressément nommé dans une demande de brevet.

2.3.2.1 Enveloppe Soleau

L'enveloppe Soleau est un moyen de preuve simple et peu coûteux (15 €, www.inpi.fr).

Elle permet aux auteurs, créateurs et inventeurs de se pré-constituer la preuve de leur création ou invention et de leur donner date certaine. Les inventeurs pourront plus aisément faire valoir leurs droits dans le cadre d'une action en revendication de propriété.

Une enveloppe Soleau peut contenir environ 7 feuilles, mais pas de CD-ROM.

L'enveloppe Soleau n'est pas un titre de propriété industrielle. Elle ne confère pas à son titulaire le droit de s'opposer à l'exploitation de sa création effectuée sans son consentement.

Pendant la période où elle est conservée à l'Institut national de la propriété industrielle, le détenteur d'une enveloppe Soleau peut à tout moment demander que le volet archivé lui soit restitué à ses frais. En cas de contestation judiciaire, cette restitution peut également être demandée par le président du tribunal saisi. La comparaison du contenu des deux volets authentifie le document.

Sa durée est de 5 ans renouvelable.

2.3.3 Recherche d'antériorité

Les demandes de brevet sont automatiquement publiées dans un délai de 18 mois après le dépôt de la demande. Les bases de données correspondantes sont accessibles gratuitement sur le web via le portail des offices de brevets. Néanmoins, compte tenu du délai de 18 mois, la recherche effectuée sera forcément incomplète.

Les liens ci-dessous pourront vous aider à :

- mettre en place votre veille technologique et recenser les offres existantes dans votre domaine,
- effectuer des recherches d'antériorité en vue d'un dépôt d'une demande de brevets.

2.3.3.1 Brevets

- www.wipo.int/ipdl/en/search/pct/search-struct.jsp. Site de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI). Recherche sur les demandes de brevet internationales PCT.
- www.european-patent-office.org. Site de l'Office Européen des Brevets (OEB).
- www.uspto.gov/patft/index.html. Brevets US et demandes de brevet US publiés. Couverture géographique limitée aux US mais les documents figurent en texte intégral. Il existe deux bases distinctes, l'une pour les brevets délivrés et l'autre pour les demandes publiées.
- www.plutarque.com/plutarque/brevets. Bases de données de l'INPI, accès aux deux dernières années de brevets français, européens et PCT publiés.
- <http://ep.espacenet.com>. 30 millions de documents brevets sont disponibles sur ce site. La couverture géographique est large : Europe, US, Japon, Canada, Australie... Les possibilités de recherche sont toutefois limitées car l'utilisation de mots-clés est seulement possible dans le titre et le résumé.
- http://patents1.ic.gc.ca/srch_num-f.html. Brevets et demandes de brevet canadiens.
- www.bios.net/cgi-bin/cipr/TT3_bios/simple.cgi. Brevets dans le domaine des biotechnologies. Certains brevets de chimie sont inclus. Ce site permet une recherche en texte intégral.

2.3.3.2 Essais cliniques

- www.emea.eu.int. Agence européenne du médicament (European Medicines Agency)
- www.fda.gov/default.htm. Food and Drug Administration
- www.fda.gov/cder/drug/default.htm#Clinical%20Trials. FDA - Clinical Trials
- <http://agmed.sante.gouv.fr>. Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSAPS)

2.3.4 Contenu d'une demande de brevet

Le dépôt de la demande de brevet, français ou PCT, est effectué au près de l'INPI, le dépôt d'une demande européenne est effectué auprès de l'OEB.

Dans tous les pays du monde, une *demande de brevet doit contenir* :

- a) *une requête* (un formulaire est disponible sur Internet) *en délivrance d'un brevet signée* ;
- b) *une description de l'invention* ;
- c) *une ou plusieurs revendications* ;
- d) *les dessins auxquels se réfèrent la description ou les revendications* et
- e) *un abrégé*.

- **Description de l'invention**

« *L'invention doit être exposée dans la demande de brevet européen de façon suffisamment claire et complète pour qu'un homme du métier puisse l'exécuter* » (Article 83 du CBE).

Aux Etats-Unis, la demande de brevet doit également inclure la description du meilleur mode de réalisation de l'invention connue par l'inventeur au moment du dépôt de la demande de brevet.

- **Ecriture des revendications**

Les revendications reprennent les éléments essentiels de l'invention, c'est-à-dire ceux dont la combinaison est nouvelle et inventive et que les concurrents seront obligés de reproduire pour atteindre les résultats de l'invention. Selon l'article 84 du CBE, « *les revendications définissent l'objet de la protection demandée. Elles doivent être claires et concises et se fonder sur la description* ».

La rédaction des revendications est un exercice très important qui définit l'étendue du monopole technique. Plus les revendications sont larges, c'est-à-dire comportent peu d'éléments techniques, plus le risque qu'elles ne soient pas nouvelles ou pas inventives est élevé. Le brevet ne pourra alors être délivré qu'après restriction de sa portée. A l'inverse, une prudence excessive, spécifiant restrictivement l'invention, rend le brevet plus facile à contourner.

2.3.5 Procédure de dépôt : étapes et coûts

2.3.5.1 Une date clé : la date de priorité

La « Convention de Paris », traité auquel ont adhéré près de 150 pays, confère de nombreux avantages.

En cas de dépôt d'un brevet dans un de ces pays, c'est la **date du premier dépôt qui prévaut** pour les demandes de brevet dans les autres pays.

Par conséquent, toute divulgation **après la date de dépôt** de la demande de brevet prioritaire ne pourra empêcher la validité des demandes étrangères de brevet.

2.3.5.2 Dépôt d'un brevet français ou européen

Les étapes de la procédure sont les suivantes :

- Dépôt de la demande de brevet français ou européen : la date de ce premier dépôt est la **date de priorité**.
- Obtention du rapport préliminaire de recherche : réception entre 6 à 10 mois à partir de la date de dépôt de la demande
- Publication automatique (18 mois à compter date de priorité)

► Rapport préliminaire de recherche

En fonction des résultats de ce rapport, l'inventeur décidera soit d'abandonner sa demande et d'éviter ainsi la publication, soit de poursuivre la procédure de délivrance.

Les lettres « X » ou « Y » indiquent de mauvaises appréciations. Elles signifient que le document cité est pertinent à l'encontre d'une ou plusieurs revendications et qu'il constitue une antériorité.

L'inventeur a alors l'obligation de répondre à ce rapport, à défaut, le brevet tombera. Il lui suffira simplement de répondre en modifiant les revendications ou en contestant la pertinence des documents cités et il sera titulaire du brevet car les brevets français sont délivrés sans examen de nouveauté ni d'activité inventive.

Les modifications des revendications devront être divulguées par la description.

Par ailleurs, la fenêtre de secret étant d'une durée de 18 mois entre la date de dépôt de la demande et la date de publication, l'absence d'antériorité figurant dans un rapport de recherche n'est pas définitivement acquise.

➤ *Dépôt d'un brevet français ou d'un brevet européen ?*

- *Brevet français : les redevances légales sont de l'ordre de 400 € mais les honoraires de rédaction peuvent porter le coût total entre 3 000 € et 5 000 €.*
- *Brevet européen : le coût de 4 000 € à 7 000 € auquel s'ajoute les coûts de traduction pour les pays où la protection doit être effective. Pour 7 pays, le coût global incluant les traductions peut atteindre 15 000 € à 25 000 €.*

Les principaux avantages du brevet européen par rapport à des brevets nationaux sont la procédure unique en français pour tous les pays d'Europe, la réduction du nombre d'intervenants (un seul conseil est nécessaire) et donc la réduction des coûts à supporter.

La liste des pays couverts par le brevet européen est disponible sur www.leman-ips.ch/doc/FR_BREVET_PCT_par_groupes.PDF

2.3.5.3 *Dépôt PCT*

Une procédure intéressante consiste à étendre le brevet français par voie PCT (Patent Coopération Treaty) au cours de la première année à partir de la date de priorité (« année prioritaire »).

Le PCT n'est pas un brevet international ; c'est la possibilité de gagner du temps pour s'assurer que l'invention est bonne et de retarder les dépenses. Le PCT permet en effet de différer les coûts car l'inventeur bénéficiera d'un délai supplémentaire de 18 mois pour étendre son brevet à d'autres pays. Au total, l'inventeur disposera ainsi d'un délai de 30 mois (12 + 18) avant d'engager des coûts conséquents de PI.

Le coût du PCT est d'environ 2 500 €.

Les étapes de la procédure sont les suivantes :

- Extension internationale par voie PCT dans le délai de 12 mois à compter de la date de priorité
- Obtention du rapport d'examen préliminaire international de la demande de brevet, environ 16 à 18 mois après la date de priorité.

2.3.5.4 *Brevets internationaux*

On appelle « entrée en phase nationale » l'extension d'une demande de brevet à d'autres pays :

- Entrée en phase régionale européenne, en phase nationale américaine, en phase nationale canadienne et japonaise.

Afin de conserver la date de priorité de la première demande de brevet, les extensions internationales doivent être effectuées dans un délai de 12 mois. Dans le cas d'une procédure PCT, ce délai est étendu à 30 mois à compter de la date de priorité (31 mois pour l'extension en Europe).

- Examen des demandes nationales ou européennes par les offices de brevets nationaux ou européens.

- Délivrance du brevet.

Le brevet européen et le brevet américain sont délivrés dans un délai variant entre 5 et 7 ans à compter de la date de priorité. Les brevets canadiens et japonais sont délivrés dans un délai moyen de 10 ans à compter de la date de priorité.

- Brevet européen : Il faut choisir les pays pour lesquels la protection est souhaitée. La demande doit être traduite dans les langues correspondantes. Le coût incluant les frais de traduction est de 25 000 € environ pour 7 pays.
 - Brevet américain : Coût de 7 000 € environ. Des tiers peuvent soumettre à tous moments des documents opposables à la brevetabilité de l'invention, entraînant le réexamen de la demande.
 - Brevet canadien : coût de 4 000 € à 7 000 € environ.
 - Brevet japonais : coût de 5 000 € à 10 000 € environ.
- Extinction du droit au brevet : 20 ans à compter de la date de dépôt.

➡ *Oséo Anvar finance les frais de dépôt et d'extension de brevet.*

Voir chapitre Aides à l'innovation page 8.

➡ *Crédit d'Impôt Recherche (CIR) et dépenses brevets*

En optant pour le CIR, l'entreprise innovante pourra se faire rembourser près de 50% des dépenses engagées au titre de la prise, de la maintenance et de la défense des brevets. Les frais de défense des brevets sont toutefois retenus dans la limite de 120 000 €, ce qui impliquera un remboursement maximum de près de 60 000€ au titre de ces dépenses.

Voir chapitre Crédit d'impôt recherche page 8.

➡ *Brevet américain*

Aux Etats-Unis, le coût d'un brevet varie entre 5 000 € et 9 000 €. Les « small entities » bénéficient d'un tarif réduit. Le brevet américain offre un bon rapport qualité/prix. Lors de la demande de brevet, l'inventeur devra fournir le rapport de recherche préliminaire français.

2.3.6 Licences de brevets

Un brevet peut être détenu en co-propriété.

Par ailleurs, étant un droit de propriété, il peut être démembré. Ainsi, le breveté peut licencier tout ou partie de ses droits sur le brevet. La licence peut être accordée pendant toute la durée de vie du brevet ou pour une durée limitée. La licence peut être exclusive ou non exclusive.

La licence de brevet est un contrat par lequel le titulaire d'un brevet **concède** à une personne la **jouissance de son droit d'exploitation** moyennant le paiement d'une redevance, d'un droit d'entrée ou d'une combinaison des deux.

Il est recommandé de garder un contrôle sur l'exploitation du brevet par le licencié, car en l'absence d'exploitation, aucune redevance n'est versée et l'exclusivité bloque toute exploitation ultérieure.

- **Adresses utiles / Contacts**

- Des fiches pratiques sont disponibles sur www.breveter.com/fiche_sommaire.php
- Le « Guide de l'inventeur » publié par l'Inserm est téléchargeable sur www.inserm.fr/fr/partenaires/valorisation_transfert/brevets/presentation/att00000725/Guide_Inventeur.pdf
- La liste des conseils en propriété intellectuelle est disponible sur www.cncpi.fr

2.4 Protection des logiciels par le droit d'auteur

Comme vu précédemment, les brevets permettent de protéger des inventions techniques mises en œuvre sous la forme de logiciels. En complément, le droit d'auteur permet de protéger l'ensemble du code source et l'interface utilisateur contre la contrefaçon.

Cette protection peut être obtenue en déposant le logiciel auprès d'un organisme spécialisé ou d'un huissier.

2.4.1 Dépôt auprès d'un organisme spécialisé

Le logiciel est déposé auprès d'un organisme spécialisé, tel l'Agence pour la Protection des Programmes (APP), qui assure la protection du logiciel et défend les droits de l'auteur. Cette solution est applicable à tous les programmes informatiques, jeux vidéo, progiciels...

L'APP propose 2 types de services :

- Le dépôt du programme source, qui s'effectue sur des microfiches. Dans ce cas, l'APP prend en charge les frais d'enquête et de saisie en contrefaçon.
- Le référencement : service allégé qui permet de donner une date certaine à la création.

- **Coût**

Il comprend le droit d'entrée, la cotisation annuelle, les droits de dépôt et les droits de référencement, s'établissant pour une personne morale à environ 1 000 € HT.

La cotisation annuelle, obligatoire, donne droit à 3 enregistrements gratuits.

- **Contact**

Agence pour la protection des programmes (APP) - 119, avenue de Flandre, 75019 Paris - Tél. : + 33 1 40 35 03 03 www.legalis.net

2.4.2 Dépôt auprès d'un huissier

Le logiciel et tous les documents le concernant (spécifications, code source, manuel d'utilisation, documentation technique, contrats de sous-traitance...) peuvent être enregistrés sur un CD-ROM. Il sera remis à un huissier qui fournira un procès verbal de dépôt et conservera le CD-ROM sous scellé. Il est recommandé de graver le CD en 2 exemplaires identiques et d'en conserver un.

- Coût indicatif : 250 euros HT par dépôt

■ *Lors du dépôt à l'APP, le créateur prend des engagements vis-à-vis de ses futurs clients (accès aux sources en cas de défaillance de l'entreprise, ...). Le dépôt chez un huissier offre une protection équivalente sans aucun engagement de la part du créateur.*

2.5 Engagements de confidentialité

Ils doivent être adaptés au niveau de confidentialité des informations communiquées et à l'interlocuteur considéré.

Un engagement de confidentialité peut être demandé aux :

- Associés potentiels : accord de confidentialité allégé
- Investisseurs : accord de confidentialité accompagnant le Business Plan
- Fournisseurs : engagement de confidentialité à signer avant l'envoi d'un cahier des charges et clause de propriété, de non concurrence et si possible d'exclusivité à inclure dans les contrats.
- Partenaires : clause de confidentialité souvent réciproque incluse dans les contrats de partenariat.
- Stagiaires : clause de confidentialité liant l'école et le stagiaire à intégrer dans la convention de stage.
- Salariés : clause de confidentialité et de non concurrence dans le contrat de travail (qui doit être limitée dans le temps et compensée financièrement).

Quelques modèles sont proposés en annexe. Ils doivent être adaptés à chaque cas.

2.6 Dépôt d'un nom de domaine

Un nom de domaine a une durée de vie limitée dans le temps. Tout nom est créé pour au moins 1 an et au plus 10 ans. Il est cependant possible à tout instant de prolonger la durée de vie d'un nom de domaine.

- **Enregistrement en « .com »**

L'enregistrement se fait en ligne en quelques minutes et sans fournir de justificatif sur le site web d'un centre d'enregistrement agréé par l'ICANN (Internet Corporation for Assigned Names and Numbers), par exemple : www.gandi.net.

Le coût d'une création de domaine est de 12 € HT par domaine et par année.

- **Enregistrement en « .fr »**

Les entrepreneurs peuvent pré-enregistrer le nom de leur entreprise en « .fr » à l'occasion d'une demande d'immatriculation effectuée auprès du Centre de formalités des entreprises (CFE) de leur Chambre de commerce et d'industrie.

Les CFE partenaires de l'AFNIC (Association Française pour le Nommage Internet en Coopération) remettent à l'entreprise un numéro de pré-enregistrement sous la forme d'un récépissé. Ce pré-enregistrement n'est valable que 15 jours. L'attribution définitive du nom de domaine nécessite que l'entrepreneur transmette le récépissé et les documents remis par le CFE à un prestataire internet dans ce délai. Dès lors, une demande de création de nom de domaine selon la procédure traditionnelle sera poursuivie par le prestataire internet.

A défaut de transmission dans le délai de 15 jours, le nom de domaine redeviendra disponible.

L'intérêt de cette procédure est d'éviter que le nom de domaine ne soit enregistré par un tiers entre l'établissement des formalités administratives auprès du CFE et la demande classique d'enregistrement par le prestataire internet.

- **Enregistrement en « .eu »**

Les entreprises peuvent obtenir un nom de domaine en « .eu ». Pour cela, elles doivent avoir leur siège ou leur activité principale dans l'Union européenne.

Le coût d'enregistrement d'un nom de domaine en « .eu » est d'environ 20 € HT par an.

Il est nécessaire de passer par un agent agréé dont la liste est disponible sur www.eurid.eu

- **Autres extensions**

Des sociétés spécialisées peuvent effectuer pour vous ces démarches, par exemple domaines.mailclub.fr.

3. BUSINESS PLAN

Le Business Plan est un instrument de réflexion permettant de formaliser, d'organiser et de planifier le projet. C'est aussi un outil de communication qui permet de présenter le projet de façon détaillée à divers interlocuteurs. Mais surtout, le Business Plan est un document destiné aux investisseurs. Il a pour objectif de convaincre un investisseur de financer l'entreprise.

Pour cela, il doit principalement démontrer :

- L'intérêt financier du projet
- La qualité de l'équipe
- Les avantages concurrentiels

Le Business Plan doit fournir toutes les informations permettant à un investisseur d'évaluer l'opportunité et les risques d'un investissement.

Avant la rédaction effective du Business Plan, il est conseillé de réaliser au préalable une étude d'opportunité.

En complément du Business Plan, il est très utile de disposer d'un « Executive Summary » qui présente l'entreprise en quelques pages.

➡ *Le Business Plan est confidentiel. Sa diffusion doit être restreinte. Il est parfois accompagné d'un engagement de confidentialité.*

3.1 Validation préalable du projet

Avant de s'engager dans la création d'une entreprise en y consacrant beaucoup de temps, d'énergie et d'argent, il est fortement recommandé d'effectuer une étude d'opportunité comprenant une étude de marché et une étude de faisabilité technique.

L'étude de marché permettra notamment de vérifier l'adéquation des produits ou services envisagés avec les besoins du marché, d'identifier les concurrents et d'évaluer la viabilité économique du projet. Elle donnera de la crédibilité au projet et facilitera la rédaction ultérieure du Business Plan en fournissant des éléments précieux.

Voici quelques éléments qui peuvent figurer dans l'étude de marché :

- Produits ou services envisagés : besoins auxquels ils répondent, avantages et inconvénients par rapport aux solutions existantes, marché des solutions existantes (acteurs, prix de vente, nombre de clients, chiffre d'affaires...)
- Clients ciblés : définition des segments de clients ciblés et enquête auprès d'un échantillon (perception des produits/services envisagés, intentions d'achat, budget...)
- Marché visé : taille actuelle, croissance prévue, rentabilité, durée de vie

- Concurrence : concurrents avérés et potentiels, produits de substitution
- Environnement : fournisseurs, positionnement dans la chaîne de valeur
- Atouts de l'entreprise : équipe, brevets, savoir-faire, contrats, autres avantages concurrentiels et barrières à l'entrée

- **Quelques adresses utiles :**

- Juniors entreprises (liste disponible sur www.cnje.org ou au 01 43 70 26 56 (Voir annexe page 8))
- Services documentation des Chambres de commerce
- www.xerfi.fr : études payantes
- www.plusdetudes.com : 120 € HT par étude

On peut également trouver des études de marché à travers des livres blancs disponibles sur le web. Sites essentiels dans le domaine des NTIC :

- www.itpapers.com
- www.bitpipe.com

- **Le coût** : il est très variable, de 230 €/jour pour une junior entreprise à 40 000 € pour un cabinet spécialisé.

► *Le coût d'une étude de marché peut être partiellement financé par le Fonds Régional d'Aide au Conseil (FRAC) voir page 8.*

En complément de l'étude de marché, il sera souvent utile d'analyser la faisabilité technique du projet. Cette étude technique pourra aboutir à la réalisation d'une maquette ou d'un prototype permettant de démontrer la faisabilité technique. Cette étude pourra également comprendre un cahier des charges et des devis de prestataires. Elle fournira les éléments nécessaires pour évaluer les coûts et les délais de développement et pour établir le plan de développement.

3.2 Executive Summary

Ce document est une synthèse du Business Plan de seulement quelques pages. Comme un CV, il n'est pas forcément exhaustif, il doit surtout donner envie d'en savoir plus et il peut être utilisé pour obtenir un rendez-vous.

Un « Executive Summary » est souvent placé au début du Business Plan pour permettre au lecteur de se faire une première idée en quelques minutes. Il peut aussi être utilisé seul, à la place du Business Plan, pour éviter de fournir des informations trop détaillées, confidentielles ou périmées. Il sera généralement réutilisé un grand nombre de fois pour remplir différents dossiers (aides, concours...).

Il faut régulièrement actualiser l'Executive Summary et l'améliorer progressivement. Il doit présenter le projet de façon concise et séduisante en quelques paragraphes, par exemple :

- Le projet : nom, secteur d'activité, fondateurs, contexte, vision/ambition du projet
- L'offre : concept, produits ou services proposés, fonctionnalités, caractère innovant, positionnement/mission de l'entreprise
- Le marché : acheteurs potentiels, avantages concurrentiels, valeur ajoutée perçue
- Le Business Model : canaux de distribution, prix de vente
- Les objectifs : résultats prévus qui caractériseront le succès
- La stratégie : facteurs clé de succès, orientations stratégiques, plan de recrutement, de développement, de Marketing
- L'opportunité d'investissement : besoins financiers, montant recherché

➡ *Une bonne méthode consiste à écrire un premier Executive Summary avant de rédiger le Business Plan, puis à le revoir après avoir écrit le Business Plan détaillé.*

Un Executive Summary en anglais est indispensable.

3.3 Modèle de Business Plan

La construction du Business Plan suit généralement un raisonnement logique, qui démontre étape par étape que :

- L'activité envisagée peut générer des bénéfices importants
 - Il existe un besoin fort et non satisfait
 - La solution innovante envisagée répond à ce besoin et elle est suffisamment attractive pour déclencher un acte d'achat
 - Ce besoin concerne un nombre de clients potentiels important et croissant
 - Cette activité générera un chiffre d'affaires important et sera rentable
- L'équipe est excellente, elle comporte des profils complémentaires qui rassemblent :
 - Toutes les compétences techniques, commerciales et financières nécessaires au projet
 - De l'expérience et des contacts sur le marché visé et les technologies utilisées
 - La capacité à gérer une entreprise
- L'entreprise aura une part de marché importante et durable
 - Les concurrents avérés ou potentiels sont bien identifiés
 - L'entreprise bénéficie d'importants avantages concurrentiels (avance technologique, brevets, contrats, partenariats...)
 - Les concurrents sont pénalisés par des barrières à l'entrée (délais et coûts de développement, brevets...)

Le Business Plan peut comporter les chapitres et les éléments suivants :

I. Executive Summary

II. Equipe

- Présentation du porteur de projet et des personnes-clés de l'entreprise. Résumés des CV en insistant sur les points qui sont pertinents pour le projet (formation, expérience...).
- Montrer que ces profils sont complémentaires, que l'équipe est expérimentée et qu'elle réunit l'ensemble des compétences nécessaires à la réussite de l'entreprise : managériale, technique ou scientifique, commerciale, financière. Eventuellement, indiquer si un ou plusieurs profils manquants sont recherchés.
- Montrer que cette équipe est la meilleure pour réaliser le projet et qu'elle possède des atouts uniques qui font défaut aux concurrents.

III. Offre

- Présentation des produits/services proposés, technologie, brevets.
- A quels besoins répondent-ils ?
- Quelle est l'offre existante ? Caractère innovant, avantages et inconvénients par rapport à l'offre existante.
- Contexte, opportunité, time-to-market : pourquoi ces produits n'ont-ils pas déjà été proposés ? Le marché est-il mûr ?

IV. Marché

Eléments extraits de l'étude de marché :

- Qui sont les clients ciblés ? L'entreprise apporte une solution nouvelle à un besoin existant : démontrer l'existence d'un marché.
- Résultats d'enquêtes auprès de clients ou prospects, citations...
- Segmentation des clients : identifier les différentes catégories de clients ciblées par l'entreprise à travers des offres et des stratégies adaptées (produits, tarifs, canaux de distribution, communication...).
- Zone géographique ciblée
- Vision du marché : compréhension de l'environnement économique de l'entreprise, principaux acteurs, positionnement dans la chaîne de valeur...
- Taille et évolution du marché : démontrer l'importance et la croissance de ce marché.
- Etudes de marché, chiffres fournis par des analystes (choisir des sources d'informations externes crédibles et récentes).
- Statistiques internes sur l'activité de l'entreprise, si disponibles.

V. Business model ou modèle économique

Démontrer la capacité de l'entreprise à créer de la valeur par son activité, à générer un chiffre d'affaires important et une forte rentabilité.

- Sources de revenus de l'entreprise : ventes de produits ou services, revenus publicitaires, licences de la technologie, etc.
- Canaux de distribution : comment l'entreprise va-t-elle toucher les clients ciblés ? Réseaux que l'entreprise va utiliser pour distribuer ses produits et services.
- Politique de prix : prix de vente des produits ou services. Comment ont-ils été déterminés ? Positionnement prix par rapport aux solutions concurrentes/alternatives.
- Stratégie commerciale : démontrer que l'entreprise saura vendre (vendeurs expérimentés, connaissance des clients ciblés et du processus de vente, contrats existants, partenariats...).

VI. Concurrence

- Concurrents directs et indirects. Avantages compétitifs et positionnement par rapport aux concurrents (offre, cible, forces, faiblesses, prix...)
- Barrières à l'entrée pour de nouveaux entrants
- Mise en valeur des avantages concurrentiels qui assureront le succès et la pérennité de l'entreprise

VII. Propriété Intellectuelle

- Stade de développement des produits
- Stratégie de protection intellectuelle
- PI actuelle : marques et brevets déposés, licences
- Projets de dépôts

VIII. Société

- Structure : forme juridique, date de création, début d'activité.
- Capital, nature des apports.
- Actionnaires : liste, répartition du capital (« Cap table »), rôle et degré d'implication dans le projet.

IX. Plan d'action

Décrit la route jusqu'au succès. Par exemple sur 3 ans, en détaillant la première année.

- Stratégie de l'entreprise, facteurs-clés de succès, jalons, indicateurs-clés de performance de l'entreprise, objectifs chiffrés.
- Plan de Recherche et Développement : axes de R&D, planning de développement des produits, investissements et moyens nécessaires.
- Production : site de production, coûts de production des produits ou services, investissements matériels et humains nécessaires.
- Marketing et Communication : objectifs, plan de communication, cibles, messages, supports, budget de communication, plan d'action marketing, campagnes prévues, suivi des performances, budget Marketing, taux de conversion, coût de recrutement des clients.
- Plan d'action commerciale : objectifs commerciaux, organisation et animation des équipes de vente, processus de vente.
- Ressources Humaines : organisation, postes-clés, évolution prévisionnelle de l'effectif, plan de recrutement, politique de rémunération (salaires prévus, partie variable...), ressources externes (sous-traitants, consultants, avocats...).
- Plan de développement international : implantations à l'étranger, partenariats, croissance externe...

X. Prévisions financières (voir page 8)

Démontre la rentabilité financière de l'entreprise. Prévisions trimestrielles sur 3 à 5 ans ou jusqu'au retour sur investissement.

- Estimation des revenus : en cohérence avec le modèle de revenus décrit précédemment, à partir d'hypothèses prudentes, détaillées et justifiées.
- Estimation des charges : en cohérence avec le plan d'action décrit précédemment.
- Point mort (« Break Even ») : quand sera-t-il atteint ? Sous quelles conditions ?
- Compte de résultat prévisionnel
- Bilan prévisionnel
- Plan de financement : besoins financiers et sources de financement prévues, capitaux propres, autofinancement, aides...
- Plan de trésorerie (pour la première année, mensuel)

XI. Opportunité d'investissement

- Capitaux nécessaires pour mener à bien le projet, montant recherché, utilisation des fonds
- Potentiel du projet, risques identifiés à surveiller, raisons pour lesquels l'équipe va réussir
- Retour sur investissement
- Scénarios de sortie envisagés

- **Quelques adresses utiles :**

Des modèles ou logiciels de Business Plan sont disponibles aux adresses suivantes :

- www.afic.asso.fr , rubrique « Espace entrepreneurs »
- www.coachinvest.com/business_plan
- www.business-plan-capalpha.com

Quelques conseils :

- www.indexventures.com, conseils d'une société de capital risque européenne, voir section "Approach"
- whohastimeforthis.blogspot.com/2005/11/how-to-not-write-business-plan.html : Blog d'un VC américain

➡ *Le Business Plan doit être facile et agréable à lire, clair, structuré, synthétique.
Il fait généralement 20 à 40 pages sous Word.*

➡ *Ne pas ignorer la concurrence et se positionner par rapport à elle.*

➡ *Le Business Plan doit être actualisé régulièrement.*

3.4 Prévisions financières

Le Business Plan doit comporter au minimum :

- un compte de résultat prévisionnel,
- un tableau de financement prévisionnel.

Il inclut en principe un plan de trésorerie pour la première année.

Ces tableaux permettent de calculer le montant des fonds nécessaires au financement du projet, puis de présenter aux investisseurs l'utilisation prévue des fonds.

3.4.1 Compte de résultat prévisionnel

Le compte de résultat prévisionnel montre les revenus et les dépenses prévues chaque année, et le résultat qui en découle. Il permet ainsi de déterminer l'indicateur clé qu'est la capacité d'autofinancement.

➡ *Estimer les revenus de façon prudente et détaillée pour une meilleure crédibilité.*

➡ *Présenter les charges par destinations : R&D, Marketing...*

➡ *Affiner les prévisions annuelles par une approche mensuelle.*

Exemple de compte de résultat :

Compte de Résultat (KEuros)	N	N+1	N+2
PRODUITS D'EXPLOITATION			
Chiffre d'Affaires	(+)		
Production immobilisée	(+)		
Subventions	(+)		
CHARGES D'EXPLOITATION (hors amortissements et provisions)			
Autres achats et charges externes			
Achats études et sous-traitance	(-)		
Fournitures	(-)		
Locations et charges locatives	(-)		
Commissions	(-)		
Honoraires	(-)		
Marketing et Communication	(-)		
Frais de déplacement et de mission	(-)		
Frais de télécommunication	(-)		
Autres dépenses	(-)		
Impôts et taxes	(-)		
Charges de personnel			
Equipe R&D	(-)		
Equipe Marketing et Ventes	(-)		
Services administratifs	(-)		
Direction	(-)		
EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION (EBITDA)			
Dotations aux amortissements et provisions	(-)		
RESULTAT D'EXPLOITATION (EBIT)			
RESULTAT FINANCIER			
RESULTAT EXCEPTIONNEL			
Crédit d'Impôt Recherche	(-)		
Impôt Société	(-)		
RESULTAT NET			
CAPACITE D'AUTO-FINANCEMENT			

- **Calcul de la capacité d'autofinancement (CAF)**

La distinction entre charges décaissées et non décaissées permet de définir une notion essentielle : la capacité d'autofinancement (ou Cash-Flow).

Ce montant exprime, au décalage près dans le temps, le flux de trésorerie qu'a généré l'entreprise au cours de la période. C'est ce flux qui permettra à l'entreprise de rembourser ses emprunts, financer ses nouveaux investissements, verser des dividendes aux actionnaires.

La CAF peut être calculée par la méthode suivante :

Résultat net
- Plus ou moins values sur cessions d'actif
+ Dotations aux amortissements et aux provisions
- Reprises sur provisions
- Subventions virées au compte de résultat
= Capacité d'autofinancement

3.4.2 Tableau de financement prévisionnel

3.4.2.1 Détermination des ratios normatifs

- **Détermination de l'encours client**

Le délai d'encaissement des créances clients est déterminé à partir du ratio :

$$\frac{\text{Créances clients} \times 360}{\text{CA TTC}}$$

Si par exemple les conditions standard du délai client en fonction du marché auquel s'adresse l'entreprise est de 60 jours et que les ventes sont assujetties au taux de 19,6%

Et sachant que le coefficient de structure est égal à : $\frac{\text{CA TTC}}{\text{CA HT}} = 1,196$

Les créances clients représenteront ainsi 71,76 jours de CAHT (= 60 X 1,196)

- **Détermination de l'encours fournisseurs**

La durée moyenne du crédit fournisseurs est déterminée à partir du ratio :

$$\frac{\text{Dettes fournisseurs} \times 360}{\text{Achats TTC}}$$

Si par exemple :

- les conditions standard de règlement négociées avec les fournisseurs sont de 90 jours
- les ventes s'élèvent à 100
- les achats HT s'établissent à 60

Et sachant que le coefficient de structure est égal à : $\frac{\text{Achats TTC}}{\text{CA HT}} = \frac{60 \times 1,196}{100} = 0,7176$

Les dettes fournisseurs représenteront ainsi 64,58 jours de CAHT (= 90 X 0,7176)

- **Les stocks**

La durée de rotation des stocks est déterminée à partir du ratio :

$$\frac{\text{Stocks}}{\text{Coût d'achat des Mises vendues}} \times 360$$

Si par exemple :

- la durée normale de rotation des stocks est de 45 jours
- les ventes s'élèvent à 100
- les achats HT s'établissent à 60

Et sachant que le coefficient de structure est égal à : $\frac{\text{Coût d'achat}}{\text{CA HT}} = \frac{60}{100} = 0,6$

Les stocks représenteront ainsi 27 jours de CAHT (= 45 X 0,6)

3.4.2.2 Calcul du Besoin en Fonds de Roulement

Les ratios obtenus précédemment permettent de calculer le besoin en fonds de roulement (BFR).

Le BFR exprime le besoin de trésorerie nécessaire à l'entreprise pour fonctionner normalement. Il représente le décalage dans le temps entre le cycle de production (achats-production-vente) et le cycle de paiement (Fournisseurs-stocks-clients).

BFR = Actifs d'exploitation - Passifs d'exploitation

= stocks + clients + créances d'exploitation - dettes fournisseurs - dettes d'exploitation

Exemple de tableau de calcul du BFR :

BFR (KEuros)		N	N+1	N+2
Stocks (+))			
Créances clients (+))			
Dettes fournisseurs (-)				
Dettes fiscales et sociales (-)				
BFR				
Accroissement du BFR				

3.4.2.3 Plan de financement

Le solde cumulé obtenu pour la dernière année du plan de financement indique le montant des fonds nécessaires pour financer l'activité et les investissements à réaliser :

Plan de Financement (KEuros)	N	N+1	N+2
BESOINS			
Investissements			
Propriété intellectuelle			
Acquisition de matériel			
Immobilisations financières			
Accroissement du BFR			
Remboursements d'emprunts			
RESSOURCES			
Apports en fonds propres			
Capacité d'Auto-Financement			
Avances remboursables			
Emprunts			
RESSOURCES – BESOINS			
SOLDE CUMULE			

3.4.3 Plan de trésorerie

Le plan de trésorerie montre précisément à quel moment les fonds sont nécessaires.

Exemple de plan de trésorerie :

Plan de trésorerie (KEuros)	Janvier	...	Décembre
FLUX DE TRESORERIE MENSUELS			
ENCAISSEMENTS			
Libération Capital			
Chiffre d'Affaires			
Subventions			
DECAISSEMENTS			
Autres achats et charges externes			
Achats études et sous-traitance			
Fournitures			
Locations et charges locatives			
Commissions			
Honoraires			
Marketing et Communication			
Frais de déplacement et de mission			
Frais de télécommunication			
Autres dépenses			
Impôts et taxes			
Frais de personnel			
Equipe R&D			
Equipe Marketing et Ventes			
Services Administratifs			
Direction			
Impôt Société			
Crédit d'Impôt Recherche			
TRESORERIE D'EXPLOITATION MENSUELLE			
TRESORERIE D'EXPLOITATION CUMULEE			
INVESTISSEMENTS			
Marques et brevets			
Matériel informatique et mobilier			
Autres			
TRESORERIE NETTE DU MOIS AVEC INVESTISSEMENTS			
TRESORERIE CUMULEE AVEC INVESTISSEMENTS			

4. VALORISATION

Les entreprises du secteur des nouvelles technologies ont pour richesse principale leur capital immatériel : brevets, technologie, savoir-faire des équipes, marque, logiciels. Ces actifs sont porteurs d'une rentabilité différée. Il est donc nécessaire d'évaluer les profits qu'ils pourront générer, tout en tenant en compte des besoins de financement nécessaires à leur développement. Le business plan est l'outil qui permet d'effectuer cette évaluation.

La valorisation est la projection dans le futur de la valeur de l'entreprise jusqu'à son rythme de croisière. Elle est difficile à estimer car elle est propre à chaque projet, elle dépend du marché et du secteur, et dans certains cas, elle peut être à horizon très lointain (biotechnologies).

La valorisation est aussi fonction du stade du projet. En effet, l'un des critères de différenciation des investisseurs est leur stade d'intervention dans la vie de l'entreprise : amorçage ou développement. En amorçage, les prix retenus ne proviennent pas de calculs formalisés d'évaluation financière mais sont fixés d'un commun accord entre les parties.

La valorisation est le prix maximum que l'investisseur sera disposé à payer ou celui que les fondateurs seront disposés à accorder. L'objectif du premier sera de la minimiser afin de détenir la plus grande part de capital à moindre coût. A l'inverse, les seconds tenteront de la maximiser afin d'être dilués le moins possible. Néanmoins, il y a généralement un montant minimum nécessaire pour pouvoir mener à bien le projet d'entreprise, et un pourcentage minimum qui doit être détenu par les fondateurs pour qu'ils restent motivés et intéressés à la réussite de l'entreprise. Au final, le bon prix sera celui qui satisfera à la fois fondateurs et investisseurs dans une perspective « gagnant gagnant ».

Les valorisations sont généralement assorties de clauses variables conditionnées par l'atteinte de jalons ou « milestones ». Les valeurs mobilières donnant accès au capital (OC, OBSA, BSA voir page 8) sont utilisés comme des outils d'ajustement de prix. Les investisseurs pourront sanctionner la non réalisation du business plan et des objectifs définis lors de l'investissement.

L'acquisition de la minorité de blocage (+ de 33,33% dans une S.A.) ou du bloc de contrôle (plus de 50%) sont également des éléments clés dans la détermination de la valeur.

Ce chapitre présente les deux méthodes couramment utilisées pour évaluer une entreprise : la méthode de valorisation par les cash flows et la méthode de valorisation par les multiples. Leur mise en œuvre permettra d'identifier un intervalle de valeurs à l'intérieur duquel la valeur de l'entreprise peut raisonnablement être estimée.

Préalablement, il est utile de définir deux notions essentielles : la valeur « pré-money » et la valeur « post-money ».

- La valeur « pre-money » est la valorisation de l'entreprise avant l'entrée de l'investisseur et donc avant augmentation de capital. C'est cette valeur qui intéresse les fondateurs.
- La valeur « post-money » est la valorisation de cette même entreprise après augmentation de capital et après effet de dilution liés à l'existence de plans de stocks options ou autres outils donnant accès au capital. C'est cette valeur qui intéresse les investisseurs. Soit :
Valeur post money = Valeur pré money + augmentation de capital + effets de dilution

4.1 Valorisation par les cash flows

La méthode des « Discounted Cash Flows (DCF) » ou méthode d'actualisation des flux de trésorerie futurs disponibles repose sur le principe que la valeur de l'entreprise est liée à sa capacité à dégager des liquidités nettes (cash flows) qui rémunèrent les capitaux investis.

La méthode des DCF est considérée comme la plus adaptée à l'évaluation de certaines sociétés technologiques car elle permet de tenir compte de ses caractéristiques propres : potentiel de développement, capacité d'investissement, structure financière, risque sectoriel... Mais elle a ses limites.

► La méthode des DCF s'applique aux projets à horizon moyen terme (5 ans), au secteur des technologies de l'information, télécommunications, logiciels...

Compte tenu de l'horizon très lointain des projections, elle n'est pas adaptée à certains projets à leurs premiers stades dans les secteurs des biotechnologies ou de l'électronique. En revanche, cette méthode pourra trouver à s'appliquer dans le cadre d'une introduction en bourse pour ces sociétés car l'horizon de rentabilité sera alors de 5 ou 6 ans (voir page 8).

Cette méthode consiste à déterminer les flux de liquidités disponibles pour l'ensemble des apporteurs de fonds de la société et à les actualiser à un taux représentant leur exigence de rentabilité.

La valeur d'entreprise obtenue est égale à la somme :

- des cash flows d'exploitation actualisés sur la période des prévisions explicites ou « horizon » du business plan
- de la valeur terminale capitalisée à l'infini. Cette valeur correspond à la valeur de la société à l'issue de la période des prévisions explicites

Cette valeur est ensuite diminuée de l'endettement financier net :

$$\text{Valeur d'entreprise} = \frac{\sum \text{FCF}}{(1+i)^n} + \text{VT} - \text{Dettes financières}$$

FCF : free cash flows

VT : valeur terminale

i : taux d'actualisation

n : durée des projections

4.1.1 Mise en œuvre

La mise en œuvre de cette méthode se base sur l'analyse du business plan de la société évaluée. Elle nécessite de déterminer successivement :

- les flux de liquidité prévisionnels disponibles ou free cash flows (FCF). Ces flux sont calculés sur une période de projection dont la durée est fonction de la taille du projet. Cette durée peut être de 5 ans.
- la valeur terminale : elle est calculée à partir de l'estimation du flux normatif représentant la performance financière que la société doit pouvoir maintenir à long terme.
- Taux d'actualisation : c'est le taux utilisé pour actualiser les flux de liquidités et la valeur terminale. Il est assimilable au coût du capital et dépend également du risque pris par l'investisseur.

4.1.1.1 Détermination des flux de liquidités disponibles ou free cash flows

Les Free Cash Flows correspondent aux flux de liquidités disponibles pour les actionnaires après financement des investissements et du besoin en fonds de roulement nécessaire à la croissance de l'activité.

Résultat d'exploitation ou EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)
- Impôt théorique sur le résultat d'exploitation
= Net Operating Profit after Tax
+ Dotations aux amortissements et provisions
- Investissements
-Variation du besoin en fonds de roulement
= Flux de liquidités disponibles ou Free cash flows (FCF)

On distingue :

- « Free cash flow to equity » ou cash flows disponibles aux capitaux propres

Ce calcul de valorisation s'adresse aux investisseurs en fonds propres (actionnaires). Il actualise les cash flows disponibles au *coût de capitaux propres*. Ce modèle est adapté aux jeunes entreprises technologiques présentant un risque sectoriel et nécessitant des investissements et un besoin en fonds de roulement élevés.

- « Free cash flow to the firm » ou cash flows disponibles à l'entreprise

Ce calcul de valorisation s'adresse aux bailleurs de fonds (actionnaires et prêteurs). Il actualise les cash flows disponibles au *coût moyen pondéré du capital* (CMPC) également connu sous le nom de WACC (Weighted Average Cost of Capital). Ce modèle est adapté à des projets long terme ou matures, ayant des taux de croissance très élevés et bénéficiant de l'effet de levier de l'endettement.

4.1.1.2 Détermination du taux d'actualisation

Le taux d'actualisation est un taux qui permet de convertir des valeurs futures en valeurs actuelles. Si le taux est trop faible, l'entreprise sera surévaluée, et inversement.

Comme indiqué ci-dessus, le taux d'actualisation à retenir dépend de la nature des flux de liquidités considérés dans l'approche de valorisation :

- Flux pour les seuls actionnaires : actualisation au coût des seuls fonds propres traduisant l'exigence de rémunération des actionnaires.
 - Flux pour l'ensemble des bailleurs de fonds : actualisation au coût moyen pondéré du capital (CMPC)
- **Coût des fonds propres**

Le coût des fonds propres (C_{FP}) se calcule en ajoutant une prime de risque au taux de rentabilité d'un actif sans risque (R_f). Cette prime se calcule en ajustant la prime de risque de marché moyenne (P_m) par le coefficient représentatif du risque sectoriel de l'entreprise (β).

$$(C_{FP}) = (R_f) + (\beta) \times (P_m)$$

- Taux sans risque (R_f) : il correspond au taux de rémunération attendu par un investisseur pour un actif sans risque, tel que les obligations d'état à long terme (OAT 10 ans s'élevant à 3,82% en avril 2006)
- Prime de risque du marché Actions (P_m) : elle correspond au supplément de rémunération attendu par un investisseur dans le cadre d'un investissement en actions, actif par nature plus risqué qu'une obligation d'état.
- Risque sectoriel mesuré par le coefficient β : il traduit la volatilité des rendements des sociétés d'un même secteur par rapport à ceux de l'ensemble du marché. Ce coefficient reflète le supplément de rémunération attendu par un investisseur dans le secteur dans lequel intervient la société à évaluer. Il est déterminé à partir de la construction d'un échantillon d'entreprises cotées comparables à l'entreprise dans laquelle on souhaite investir.

• **Coût moyen pondéré du capital**

Le coût moyen pondéré du capital (CMPC ou WACC) correspond à une moyenne entre le coût des fonds propres et le coût de la dette, moyenne pondérée par la contribution respective de ces deux financements dans la société à évaluer.

$$CMPC = (C_{FP}) \times \frac{FP}{FP+D} + (C_d) \times \frac{D}{FP+D}$$

- C_{FP} : rentabilité exigée par les actionnaires ou coût des fonds propres
- C_d : rentabilité exigée par les banquiers ou coût de la dette
- FP : montant des fonds propres
- D : montant de l'endettement financier net de la société

4.1.1.3 Détermination de la valeur terminale

La valeur terminale correspond à la valeur d'une entreprise à l'issue de sa période de projection explicite.

La détermination de la valeur terminale suppose un état stable. Elle est calculée par capitalisation à l'infini d'un cash flow considéré comme « normatif » du point de vue de la croissance de l'activité. Il est d'usage de retenir comme cash flow normatif le résultat d'exploitation du dernier exercice du business plan. Ce qui suppose implicitement que la société est arrivée en phase de maturité à l'issue de la période de projection. Dans cette perspective, la croissance du besoin en fonds de roulement est marginale. Les investissements correspondent à des investissements de renouvellement, la différence entre investissements et amortissements est donc supposée nulle.

La valeur terminale est calculée de la manière suivante :

$$VT = \frac{(FCF_t) X (1+t)}{(i-t)}$$

VT : Valeur terminale en t

FCF_t : Free cash flow normatif en t

t : taux de croissance constant des free cash flow

i : taux d'actualisation

L'estimation de la valeur terminale par la croissance infinie des cash flows disponibles peut être adaptée aux projets « biotech » lorsqu'une croissance stable des cash flows est attendue à l'issue de la phase de recherche ou de l'obtention de l'AMM¹.

La valeur terminale représente dans certains cas plus de la moitié de la valorisation totale, voire la totalité de cette valeur.

Compte tenu de son poids dans l'évaluation, une méthode alternative au calcul de la valeur terminale par la croissance infinie des cash flows pourrait être la méthode des multiples de chiffre d'affaires, d'EBIT ou d'EBITDA². Cette méthode alternative trouve notamment tout son sens pour les projets dont l'estimation du taux de croissance est incertain ou pour les projets destinés à être cédés à moyen terme.

4.1.2 Limites

Les limites de la méthode des cash flows tiennent à la sensibilité aux paramètres d'évaluation retenus et aux hypothèses de prévisions à long terme influençant la valeur terminale.

¹ Autorisation de mise sur le marché du médicament

² Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization

Les difficultés d'évaluer les free cash flows compte tenu des pertes récurrentes en début de cycle, l'influence des prévisions des premières années sur la valeur terminale et le poids de la valeur terminale dans l'évaluation globale sont autant d'éléments pouvant conduire à une valorisation subjective de la société.

Il pourra donc être utile de compléter cette approche par une évaluation selon la méthode des comparables permettant de déterminer des multiples de valorisation.

4.2 Valorisation par les multiples

La méthode des « *Comparables Boursiers (CB)* » consiste à appliquer à la société à évaluer des multiples de valorisation observés sur des sociétés cotées intervenant dans un domaine d'activité comparable.

Cette méthode repose sur le principe selon lequel le marché valorise de manière équivalente des entreprises appartenant au même secteur et susceptibles de générer les mêmes marges d'exploitation, ces entreprises supportant un risque économique assez proche.

► *Dans le secteur des biotechnologies, c'est principalement la méthode des comparables qui est utilisée. Elle permet d'estimer la valeur actuelle de la société en fonction de la phase d'essai clinique dans laquelle elle se trouve. Elle permet aussi d'estimer, par comparaison avec des sociétés cotées, la valeur que la société pourra représenter, si elle atteint ses objectifs, à terme ou à la sortie de l'investisseur. Celui-ci détermine ainsi le prix qu'il est prêt à payer selon cette valeur cible et son objectif de rentabilité.*

4.2.1 Mise en œuvre

La mise en œuvre de cette méthode nécessite :

- La constitution d'un échantillon (« benchmark ») de sociétés cotées présentant les mêmes caractéristiques sectorielles et financières que celles de la société cible. Les entreprises sélectionnées se situeront idéalement dans la même zone géographique, auront la même taille, seront rentables, cotées sur des marchés similaires et auront la même structure de capital.
- L'identification des ratios les plus pertinents permettant d'analyser les écarts de valorisation entre les entreprises retenues.
- L'application de ces indicateurs de performance aux données financières de référence de la société à évaluer.
- L'analyse et l'explication des écarts de valorisation éventuels entre l'échantillon de référence et la société à évaluer.

4.2.1.1 *Choix des multiples*

Après avoir calculé la valeur de marché de l'entreprise (VE) par capitalisation boursière, on déterminera le multiple le plus pertinent pour l'appliquer aux revenus attendus de l'entreprise cible.

Voici quelques indicateurs couramment utilisés dans les secteurs des technologies de l'information, télécommunications, ...:

- Multiple de chiffre d'affaires (VE/CA) : il permet d'approcher la valeur d'une société par son chiffre d'affaires. L'application de ce multiple s'accompagne en général d'un taux d'actualisation élevé.
- Multiple d'EBITDA ou d'EBE (VE/EBE) : il permet d'approcher la valorisation à partir d'un indicateur de rentabilité d'exploitation avant prise en compte de la politique d'amortissement et de traitement des survaleurs. Cet indicateur est approprié si les entreprises sont vraiment comparables avec l'entreprise cible.
- Multiple d'EBIT ou de REX (VE/REX) : le multiple du résultat d'exploitation avant amortissement des survaleurs tient compte de la rentabilité directement issue de l'exploitation après prise en compte de la politique d'amortissement. C'est l'indicateur le plus pertinent au regard de la création de valeur.
- PER (Price Earning Ratio) : ce coefficient de capitalisation du résultat reflète la valorisation que le marché attribue à la capacité bénéficiaire d'une société. C'est sans doute le multiple le moins adapté aux entreprises technologiques.
- Autres : valeur par utilisateur, abonné ou visiteur, chiffre d'affaires par abonné ou utilisateur. Ces multiples sont plus ou moins pertinents en fonction des modèles économiques concernés.

4.2.1.2 *Valeur d'entreprise*

L'estimation de la valeur de marché de l'entreprise au moment de la sortie est obtenue par le produit du multiple de valorisation aux revenus attendus. Cette valeur est ensuite actualisée au coût des capitaux propres. Si l'entreprise a recours à la dette, la valeur est actualisée au CMPC.

4.2.2 Difficultés et limites

La mise en œuvre de l'approche par les comparables boursiers comporte de nombreuses difficultés :

- La constitution d'un échantillon suffisamment représentatif de l'activité, du profil de risque, du modèle de développement et des performances financières de la société à évaluer est une étape complexe dans certains cas.
- L'utilisation de mécanismes de valorisation sur un marché est délicate dans le sens où la valeur d'une entreprise dépend de sa rentabilité actuelle et de ses perspectives de croissance... Or l'utilisation de moyennes de multiples de valorisation traduit mal l'impact de ces différents éléments en terme de valorisation.
- Les multiples de valorisation calculés intègrent par définition une prime de liquidité qu'il convient de neutraliser lors de l'évaluation d'une société non cotée. L'analyse de la liquidité des comparables retenus s'imposera pour apprécier le niveau de décote approprié à appliquer.

La méthode des multiples permet cependant d'apprécier la valeur de marché d'une entreprise en fonction des principales références sectorielles boursières qui seraient utilisées par des investisseurs potentiels.

5. FINANCEMENT

Les entreprises innovantes ont accès à plusieurs sources de financement en fonction des différents stades de la vie de l'entreprise : « love money » et aides publiques pour un projet naissant, « business angels » et capital risque à un stade ultérieur, puis introduction en bourse.

-
- ➡ *Il est parfois tentant de faire entrer dans son capital un partenaire industriel, client ou fournisseur potentiel. Il faut cependant bien évaluer, d'une part, les risques de conflit d'intérêt potentiel entre l'actionnaire industriel et la société, et d'autre part, les interférences sur la stratégie de financement future de la société. Si vous souhaitez faire appel au capital risque, il peut être préférable de ne pas avoir des actionnaires qui peuvent être en contact avec des concurrents ou se trouver à terme en conflit d'intérêt*
-

L'entrée d'un Business Angel ou d'une société de capital risque s'accompagne presque systématiquement de l'émission d'actions de préférence et de titres donnant accès au capital, ainsi que de la signature d'un pacte d'actionnaires.

Le présent chapitre donne des informations utiles sur ces sources de financement et ces outils.

Les aides font l'objet d'un chapitre spécifique (voir page 8).

Les business angels interviennent en général en phase d'amorçage. Le « ticket » moyen d'investissement est de 50 000 € ; la prise de participation moyenne est de 10%.

Le recours au capital risque, propre aux entreprises innovantes, ainsi que le financement par le marché boursier sont décrits en détail ci-après.

5.1 Levée de fonds auprès du capital risque

-
- ➡ *Recourir au capital risque au moment adéquat*

Les aides publiques (Concours du Ministère de la recherche, ...) permettront de financer les premiers coûts de recherche et développement et de faire fonction de capital d'amorçage.

Le chiffre d'affaires est toujours préférable au financement extérieur et la capacité d'autofinancement (CAF) est l'unique moyen garantissant l'indépendance de l'entreprise, toutefois :

- *Dans certains domaines très capitalistiques (biotechnologies, électronique,...), il est impossible de dégager une CAF significative. Pour ces secteurs spécifiques, nous recommandons d'aller voir les investisseurs aux premiers stades du projet.*
- *Dans d'autres secteurs d'activité (logiciels, ...), la CAF peut se révéler insuffisante pour des raisons propres aux entrepreneurs (rapidité, ambition). Le recours à des financements extérieurs devient alors une nécessité. Nous recommandons de faire appel au capital risque à un stade plus avancé du projet, se matérialisant par une ébauche de chiffre d'affaires et des perspectives concrètes.*

Attention, la phase de levée de fonds est très longue (de 6 à 18 mois) et consommatrice de temps. Cherchez de l'argent quand vous n'en avez pas besoin afin de vous permettre de supporter ces délais et d'être en meilleure position pour négocier.

5.1.1 Etapes

La levée de fonds comporte généralement les étapes suivantes :

- **Identification des investisseurs**

Les fonds d'investissement n'interviennent pas dans tous les domaines, beaucoup sont spécialisés dans un secteur d'activité : biotechnologies, logiciel, électronique,...

Par ailleurs, la plupart des fonds d'investissement n'interviennent pas à tous les stades de la vie de l'entreprise, mais seulement à un stade précis :

- amorçage (ou early stage) : investissement à la création et/ou en phase de démarrage,
- développement : investissement dans une société en décollage pour financer les besoins de fonds de roulement et le développement commercial ...

➡ *Nous recommandons d'effectuer une recherche dans un guide ou annuaire et de sélectionner des investisseurs potentiels en fonction de leur spécialisation sectorielle, de l'étape à laquelle ils interviennent, de leur portefeuille de participation (entreprises concurrentes) et des montants qu'ils investissent.*

L'Annuaire en ligne de l'Association Française des Investisseurs en Capital (AFIC) permet une 1^{ère} sélection en fonction du stade d'investissement (amorçage, création, développement,...), du montant recherché, du secteur d'activité. Voir www.afic.asso.fr rubrique « annuaire des membres de l'AFIC ».

Une bourse d'annonces pour la recherche de financements est également disponible à www.coachinvest.com/annonces/bourse_annonces_financement.php

➡ **Recours éventuel aux leveurs de fonds**

Vous pouvez faire appel à un spécialiste de la levée de fonds. Il appréciera la faisabilité du projet et son positionnement en terme de maturité. Il établira un business plan, vous conseillera sur le nombre des levées de fonds et le montant des fonds à rechercher, ainsi que sur le pacte d'actionnaires. Attention, tous les investisseurs n'apprécient pas l'implication d'un leveur de fonds.

Coût : commission d'engagement de 10 000 € en moyenne + commission de succès de 5% à 8% du montant des fonds levés

- **Présentation et réunions de travail**

➡ **Principaux critères d'évaluation des capitaux-risqueurs**

Les principaux critères d'évaluation sont la qualité du porteur de projet et de son équipe, le chiffre d'affaires potentiel de l'entreprise, et ses avantages concurrentiels (barrières à l'entrée). L'engagement des fondateurs sera évalué en fonction des capitaux qu'ils ont eux-mêmes investis.

- *Passage en comité d'investissement*
- *Due diligences*

Elles consistent en une validation indépendante des informations disponibles.

Elles sont en général conduites avant la signature de la term sheet dans les domaines suivants : technique, médical, réglementaire, opérationnel et commercial.

Certaines due diligences, postérieures à la signature de la term sheet, sont purement formelles et ne portent que sur les aspects financiers et juridiques.

➡ *Coût des due diligence*

Le plafonnement et la répartition des frais devront être négociés et stipulés dans la term sheet. D'un commun accord, les honoraires des conseils et autres frais engagés pour la réalisation de l'investissement peuvent être à la charge exclusive de la cible dans la limite d'un plafond défini, les investisseurs supportant les frais liés à la réalisation de l'opération au-delà de cette limite. Par ailleurs, la prise en charge des coûts par les parties devra être précisée en cas de non réalisation de l'opération.

- *Négociation de la valorisation et de la term-sheet*
- *Négociation des clauses du pacte d'actionnaires*
- *Closing et remise du chèque*

➡ *En conclusion*

Entre l'entrepreneur et le VC, c'est une histoire de séduction ! Il vaut mieux être sollicité ou être présenté que faire le premier pas et se trouver en position de demandeur. Et dans ce cas, il est indispensable de bénéficier d'une ou plusieurs recommandations. En effet, les meilleurs fonds d'investissement reçoivent plusieurs centaines de dossiers par an et en retiennent moins d'1% à l'issue d'un processus d'élimination extrêmement sélectif. Même si votre projet est bon, vos chances sont très faibles si vous ne bénéficiez pas d'une recommandation, car votre dossier risque d'être regardé très rapidement et d'être écarté à la moindre erreur... Il faut ensuite montrer aux VCs que vous êtes sélectif, mais qu'ils ont tout de même quelques concurrents dangereux. Un VC peut être intéressé et suivre votre dossier longuement sans se décider à passer à l'acte. Dites-vous que le VC a de l'argent et doit le placer, les bons dossiers ne sont pas si nombreux. Il est partagé entre la crainte d'investir sur un mauvais dossier et celle de rater une bonne affaire, qui sera saisie par un autre fond. A vous de faire pencher la balance du bon côté. Il faut garder plusieurs pistes actives tant que le chèque ne vous a pas été remis. Il est fréquent de voir un deal remis en cause au tout dernier moment. Pour arriver jusqu'au closing il vous faudra souvent convaincre de nombreux partners, managers et conseillers. Le oui est collectif, un seul non peut faire capoter le dossier. Les meilleurs entrepreneurs qui maîtrisent ce processus de séduction parviennent à inverser la relation et à avoir le choix entre plusieurs investisseurs.

5.1.2 Term sheet ou lettre d'intention

Ce document, en général préalable à la décision finale d'investissement, déclare l'intention de l'investisseur de prendre part au tour de table.

La lettre d'intention a pour objet d'indiquer les termes généraux dans lesquels l'opération d'investissement est envisagée. Elle décrit les conditions et modalités de l'investissement en cas de réalisation de ce dernier. Sont en général stipulés les éléments suivants :

- **Termes généraux de l'investissement**

Les modalités de la prise de participation sont indiquées : augmentation de capital et/ou acquisition de titres.

Sont notamment décrits :

- La base de valorisation de la société

Cette valorisation prend en compte de nombreux critères (voir page **Erreur ! Signet non défini.**).

- La structure de l'investissement

Exemples : émission d'Actions de Préférence à Bons de Souscription d'Actions de Préférence (APBSAP), obligations convertibles, ...

- **Conditions préalables à l'investissement**

L'investissement peut être subordonné à la réalisation de certaines conditions :

- Due diligences ne devant pas révéler de faits de nature à remettre en cause la valorisation de la société
- Avis favorable du comité d'investissement

- **Règles de « vie commune »**

- Signature d'un pacte d'actionnaires : indication dans la term sheet des principales clauses relatives aux droits des investisseurs, « lock-up » des fondateurs
- Désignation d'un représentant des investisseurs aux organes de direction ou de surveillance

- **Dispositions générales**

- Calendrier de réalisation de l'investissement
- Confidentialité
- Exclusivité de négociation

5.1.3 « Closing »

L'acte critique est la signature des bons de souscription à l'augmentation de capital en échange de la remise du chèque.

Le closing peut parfois se traduire par la signature d'un contrat d'investissement, dont l'existence résulte d'une influence anglo-saxonne. Le contrat d'investissement est la rédaction juridique de la term-sheet. Il comprend la description des modalités de l'investissement et des opérations connexes telles que l'émission d'outils relatifs ou dilutifs, le traitement des porteurs de BSPCE, BSA ou stock options. Sont notamment annexés au contrat : Business Plan, pacte d'actionnaires, contrat d'émission de titres donnant accès au capital.

5.1.4 Label Oséo Anvar / FCPI

Pour être éligible à un investissement par un Fonds Communs de Placement dans l'Innovation (FCPI), l'entreprise doit être considérée comme innovante.

- Qualification « entreprise innovante »

Elle peut s'acquérir de 2 manières :

- soit automatiquement, si l'entreprise a réalisé au cours des 3 exercices précédents des dépenses cumulées de recherche d'un montant au moins égal au tiers du chiffre d'affaires le plus élevé réalisé au cours de ces 3 derniers exercices,
- soit par l'attribution du label « entreprise innovante » par Oséo Anvar après examen du dossier.

- Demande du label Oséo Anvar

- Le dossier de demande de qualification doit comprendre les éléments suivants :
 - présentation des projets d'innovation en cours et à venir,
 - récapitulatif des activités et moyens de la société en matière de R&D : personnel, propriété intellectuelle, collaborations scientifiques...
 - dossier comptable et financier comportant les éléments de calcul annuel du montant des dépenses de R&D, comprenant principalement la recherche applicative,
 - plan de financement et compte de résultat prévisionnel pour les 3 premières années où le projet sera mis en œuvre.
- Oséo Anvar procède à un examen technico-économique des conditions dans lesquelles l'entreprise prévoit de développer ses projets sous les aspects :
 - technique : technologies originales à base du nouveau concept, état de l'art, solutions alternatives...
 - commercial et marketing : besoins et applications visées, positionnement par rapport à la concurrence, modes d'accès au marché...
 - management et organisation : profil de l'équipe, présence d'une cellule de R&D, jalons du projet, facteurs clé de réussite...
 - juridique : informations sur la propriété intellectuelle, les contraintes réglementaires...
 - financier : estimation des coûts, des ressources et besoins de financement.

- Coût : 2 200 € HT
- Adresse utile
www.oseo.fr → Entrepreneurs et porteurs de projets → Innover → Qualification « entreprise innovante » au titre des FCPI

► *Soyez éligible à l'investissement d'un FCPI. Le label peut être obtenu dans les 6 mois de l'entrée de l'investisseur.*

5.2 Actions de préférence

L'ordonnance du 24 juin 2004, décret du 10 février 2005, a institué les actions de préférence et a harmonisé les valeurs mobilières composées en un seul régime : les titres donnant accès au capital.

Les différentes valeurs mobilières pouvant être émises par les sociétés par actions peuvent être regroupées en 4 grandes catégories :

- les **titres de capital**, que sont les actions ordinaires et les actions de préférence,
- les **titres donnant accès au capital** : réunissant les obligations convertibles, obligations avec bons de souscription et bons de souscription d'actions,
- les **titres de créances**, qui correspondent aux obligations,
- les **titres donnant accès à des titres de créances**, qui comprennent les bons de souscriptions d'obligations.

L'émission des actions de préférence est désormais possible depuis le 13 février 2005.

Inspirée de la pratique anglo-saxonne des « preference shares », une nouvelle catégorie de titres rattachée aux titres de capital est créée à l'article L.228-11 du Code de commerce : les actions de préférence. Les actions de préférence sont définies comme « des actions conférant à leurs titulaires des droits particuliers de toute nature, à titre temporaire ou permanent, et pouvant être assorties ou non du droit de vote ».

Cette catégorie d'actions permet d'unifier le régime d'un grand nombre de titres. ***Les actions de préférence viennent ainsi remplacer les actions de priorité, les actions à dividendes prioritaires sans droit de vote, les certificats d'investissement et les certificats de droit de vote.***

Les actions de préférence intéressent particulièrement les investisseurs car elles permettent de mieux aménager leurs droits politiques et économiques.

L'objectif des actions de préférence est de maintenir l'équilibre entre les investisseurs et les entrepreneurs et d'éviter les cas où les entrepreneurs gagnent de l'argent lorsque les investisseurs en perdent. Telle est la logique de ces outils qui permettent une liquidation préférentielle. Ces outils sont néanmoins utilisés pour organiser des droits autres, voire donner des liquidations préférentielles multiples (voir pacte d'actionnaires page 8).

Il est ainsi possible de créer toutes sortes d'actions de préférence aux caractéristiques les plus diverses et correspondant aux besoins particuliers de chaque société. Leur apport est une grande souplesse dans l'organisation des pouvoirs entre actionnaires. Certains droits faisant l'objet de pactes d'actionnaires peuvent, dans ce cadre, devenir statutaires.

5.2.1 Caractéristiques

Les actions de préférence doivent être prévues par les statuts avec l'indication des droits qu'elles comportent. Une modification statutaire s'imposera pour les sociétés existantes afin de rendre opposable les droits aux tiers.

Les caractéristiques des actions de préférence sont librement déterminées par les statuts ou par le contrat. La durée de ces droits peut être temporaire ou permanente.

- **Elles peuvent être assorties ou non du droit de vote**, droit pouvant être aménagé ou suspendu voire supprimé, soit dans son étendue, soit pour un délai déterminé.

Les actions de préférence ayant seulement un droit de vote mais dépourvues de droit financier sont interdites.

Un droit de vote double peut être instauré mais pas de droit de vote triple ou multiple, le titulaire devant être actionnaire depuis au moins 2 ans.

- Elles peuvent comporter tous les droits souhaités, tels que :
 - des droits financiers : dividende prioritaire, droit de rachat prioritaire des actions de préférence, priorité sur le boni de liquidation, conversion en actions ordinaires, ...
 - des droits politiques, souvent exigés par les investisseurs : droit d'information renforcé, communication préalable sur certaines opérations pouvant être prises par la société, cession des actions de préférence en dehors de tout agrément ou préemption, représentation au sein des organes de direction ou de surveillance,...
- ***Les droits conférés par les actions de préférence à leurs titulaires sont exerçables au sein d'un groupe.*** Les droits particuliers peuvent être exercés non seulement dans la société émettrice, mais également dans la société mère, dans les filiales et sous filiales si la détention majoritaire est continue en ligne directe. La référence est faite aux liens en capital et non en droit de vote. L'émission devra cependant être autorisée par les AGE de la société émettrice et de la société au sein de laquelle les droits sont exercés. Les commissaires aux comptes des sociétés intéressées devront établir un rapport spécial.

Il sera possible de verser un « avantage financier » (et non un dividende) aux titulaires d'actions prioritaires non actionnaires de la société émettrice

- Les actions de préférence sont limitées à un quart du capital social pour les sociétés cotées et ne peuvent représenter plus de la moitié du capital social des sociétés non cotées. Les actions à dividende prioritaire sans droit de vote et les certificats d'investissement existants sont pris en compte pour le calcul de cette quotité

5.2.2 Création

Les actions de préférence peuvent être créées lors de la constitution de la société ou en cours de vie sociale par voie d'augmentation de capital.

- **Respect de la procédure des avantages particuliers**

L'intervention d'un commissaire aux avantages particuliers est obligatoire pour toute augmentation de capital par émission d'actions de préférence au profit d'actionnaires ou de tiers désignés. Le commissaire, désigné en justice, doit être un commissaire aux comptes n'ayant pas réalisé depuis 5 ans et ne réalisant pas de mission au sein de la société.

Le commissaire établit un rapport dans lequel il décrit et apprécie chacun des droits particuliers attachés aux actions de préférence.

Le rapport spécial du commissaire, mis à la disposition des actionnaires 8 jours au moins avant l'AGE, décrit et apprécie chacun des droits particuliers attachés aux actions de préférence.

- **Modalités**

- L'assemblée générale extraordinaire des actionnaires est seule compétente pour décider de l'émission des actions de préférence au vu d'un rapport spécial du commissaire aux comptes. Elle pourra déléguer ce pouvoir au conseil d'administration ou au directoire, conformément aux règles applicables aux augmentations de capital.
- Le rapport du conseil d'administration ou du directoire présenté à l'assemblée indiquera le nom des attributaires des actions de préférence et le nombre d'actions attribuées. Il doit également préciser les caractéristiques des actions à émettre, l'incidence de l'émission sur la situation des autres porteurs de titres donnant accès au capital et le cas échéant, les motifs de proposition de la suppression du droit préférentiel de souscription.
- Le commissaire aux comptes donne son avis sur l'augmentation de capital envisagée et le cas échéant, sur la suppression du droit préférentiel de souscription.

Les actions de préférence émises par voie d'augmentation de capital peuvent être libérées du quart de leur valeur nominale (la moitié lors de la constitution).

5.2.3 Protection des titulaires d'actions de préférence

- Les titulaires d'actions de préférence, constitués en assemblée spéciale, ont la possibilité de demander au commissaire aux comptes de la société d'établir un rapport spécial sur le respect de leurs droits particuliers.
- La décision d'une assemblée de modifier les droits relatifs à une catégorie d'actions n'est définitive qu'après l'approbation par l'assemblée d'actionnaires de cette catégorie.
- En cas d'augmentation, réduction ou amortissement du capital, l'AGE détermine les incidences de ces opérations sur les droits des porteurs d'actions de préférence. L'ordonnance n'imposant pas de sauvegarde précise de droits des porteurs, la société devra prendre les mesures nécessaires pour la préservation de ces droits.

5.2.4 Conversion

- **Conversion d'actions ordinaires en actions de préférence**

Il s'agit d'une autre possibilité de création d'actions de préférence nécessitant la mise en œuvre des avantages particuliers.

- **Conversion des actions de préférence en actions ordinaires ou en actions de préférence d'une autre catégorie**

- Les statuts prévoient les modalités financières de la conversion et notamment le mode de calcul de la valeur reconnue aux droits de préférence attachés aux actions.
- Lorsque la faculté de rachat n'a pas été prévue dans les statuts :
 - L'AGE pourra se prononcer sur l'inscription statutaire des modalités de conversion.
 - Le rapport du conseil d'administration ou du directoire présenté à l'AGE doit préciser les modalités de calcul du rapport de conversion.
 - Le commissaire aux comptes donne son avis sur la conversion ainsi que sur l'incidence de l'opération sur la situation de l'actionnaire.

Ces modalités de conversion devront être approuvées par l'assemblée spéciale des porteurs d'actions concernés. A défaut d'approbation du prix, un expert pourra être désigné afin de fixer la valeur des actions.

Si la conversion aboutit à une augmentation de capital, cette augmentation se présentera comme la simple résultante de l'émission des actions de préférence décidée par l'assemblée générale extraordinaire.

Si la conversion des actions aboutit à une réduction de capital non motivée par des pertes, les créanciers dont la créance est antérieure à l'opération peuvent former opposition à la conversion dans un délai de 20 jours à compter du dépôt au greffe du procès-verbal de l'AGE décidant de la conversion et de la réduction de capital. Une décision de justice rejettera l'opposition ou ordonnera un remboursement de créance ou la constitution de garanties par la société. Les opérations de conversion ne pourront commencer qu'à l'issue du délai d'opposition de 20 jours.

Dans tous les cas, les titulaires d'actions devant être converties ne pourront prendre part au vote, leurs actions étant décomptées pour le calcul du quorum et de la majorité.

5.2.5 *Rachat*

- Les modalités de rachat des actions de préférence peuvent être fixées dans les statuts.
- Lorsque la faculté de rachat n'a pas été prévue dans les statuts :
 - L'AGE pourra se prononcer sur l'inscription statutaire des modalités de rachat.
 - Le rapport du conseil d'administration ou du directoire présenté à l'AGE doit préciser les conditions de rachat et les modalités de calcul du prix proposé.
 - Le commissaire aux comptes donne son avis sur l'offre de rachat ainsi que sur l'incidence de l'opération sur la situation des actionnaires.

Ces modalités de rachat devront être approuvées par l'assemblée spéciale des porteurs d'actions de préférence. A défaut d'approbation du prix de rachat, un expert pourra être désigné afin de fixer la valeur des actions.

Ce rachat entraînera l'annulation des actions rachetées et la procédure de droit commun de la réduction de capital non motivée par des pertes devra s'appliquer.

5.2.6 *Incidences en cas de fusion*

Les actions de préférence émises dans la société absorbée pourront être échangées contre des actions de la société bénéficiaire comportant des droits particuliers équivalents, ou selon une parité spécifique tenant compte des droits particuliers abandonnés (Art L 228-17 du code de commerce). Il est ainsi reconnu que les actions de préférence ont une valeur supérieure à celle des actions ordinaires.

5.2.7 *Sort des actions à dividende prioritaire*

Actions à dividende prioritaire, actions de priorité, certificats d'investissement et certificats de droit de vote ne peuvent plus être émis.

Néanmoins, les actuels porteurs de ces anciennes catégories de titres conservent le bénéfice des droits attachés à ces titres. En particulier, ils bénéficient d'un droit préférentiel de souscription en cas d'émission d'actions de préférence conférant des droits équivalents à ceux des titres qu'ils détiennent.

5.2.8 *Incidences fiscales*

L'obtention de certains régimes fiscaux de faveur est subordonnée à la détention d'un pourcentage minimal du capital par certaines catégories d'actionnaires. Selon les cas, ce seuil concerne les droits de vote et/ou les droits aux bénéfices. Pour le calculer, il faut déterminer au cas par cas les actions de préférence à ignorer, celles qui comptent et celles qui comptent double.

Exemples :

- Intégration fiscale : une filiale ne peut être intégrée que si ses titres sont détenus en pleine propriété et si le seuil de détention par la société mère de 95% est atteint à la fois pour les droits de vote et pour les droits sociaux. Les actions privées du droit de vote ne sont pas retenues pour ce calcul.
- Pour bénéficier du régime fiscal de « Jeune Entreprise Innovante », l'entreprise doit être détenue à au moins 50% par des personnes physiques ou assimilées (voir chapitre JEI page 8). **Ce seuil doit être respecté à la fois pour les droits de vote et pour les droits aux bénéfices.**

5.3 Valeurs mobilières donnant accès au capital (BSA, OC...)

Les Obligations Convertibles (OC), les Obligations à Bons de Souscription d'Actions (OBSA), et les Bons de Souscription d'Actions (BSA) ont pour point commun de conférer à leurs titulaires un droit d'acquisition ultérieur d'actions, que ce soit par conversion ou exercice de bons. Le contrat d'émission de ces titres détermine à l'avance le prix auquel pourront être acquises ces actions. Les titulaires de ces titres n'ont pas l'obligation d'exercer leur droit de souscription ou de conversion.

Ces instruments ont la faveur des investisseurs car ils sont utilisés comme :

- des outils d'ajustement de prix. Ils peuvent alors sanctionner la non réalisation du business plan et des objectifs habituellement définis lors de l'investissement,
- des outils de protection contre les risques de dilution (ratchet).

Enfin, ce sont des outils efficaces en raison du caractère automatique de la réalisation de l'augmentation de capital consécutive à l'exercice des BSA ou à la conversion des obligations.

5.3.1 Bons de Souscription d'Actions (BSA)

Les BSA sont la forme la plus générale d'attribution de titres donnant accès au capital.

- **Définition**

Les BSA confèrent à leurs titulaires le droit d'acheter des titres de la société émettrice à un prix déterminé, appelé prix d'exercice, et ce jusqu'à une date fixée à l'avance.

Détenir des bons de souscription revient à être porteur d'une option d'achat d'actions.

- **Emission, exercice, souscription**

Les titres auxquels les bons donnent droit de souscrire doivent être émis dans un délai de 5 ans à compter de leur émission. L'émission précise le prix auquel les titres pourront être souscrits. ***Le prix d'exercice des BSA est en général limité à la valeur nominale de l'action.***

Il est possible d'émettre des BSA à la création de la société.

- **Cession**

Les BSA étant des valeurs cessibles, l'entrepreneur aura intérêt à bénéficier d'un droit de préemption sur ces titres afin qu'ils ne puissent être cédés à des tiers.

- **Cas des Actions à Bons de Souscription d'Actions (ABSA)**

L'action à bons de souscription d'actions est un titre hybride composé d'une action et d'une ou plusieurs options d'achat de souscription d'actions.

En général, les ABSA sont utilisées par les investisseurs lorsqu'il est nécessaire dans un montage d'émettre des actions **et** des BSA. L'intérêt est de pouvoir émettre un seul titre composé dans un premier temps puis de dissocier l'action du BSA dans un second temps. Cela revient donc à pouvoir émettre des BSA indépendants gratuits. Ces outils sont ainsi utilisés pour organiser des tranches de financements successives ou optionnelles, pour faire du portage, pour motiver des personnes extérieures à l'entreprise, ...

Les ABSA peuvent également être utilisées comme outil de financement de l'entreprise par l'achat d'actions et comme outil de motivation des dirigeants par les BSA.

L'attachement des BSA aux actions permet alors une répartition différée du capital en fonction des résultats : répartition en faveur des entrepreneurs en cas d'atteinte des objectifs ou répartition en faveur des financiers si, au contraire, les objectifs ne sont pas atteints. En fonction des cas, l'exercice des BSA s'accompagnera d'une dilution des investisseurs, ou à l'inverse, d'une dilution des entrepreneurs.

5.3.2 Obligations Convertibles (OC)

- **Définition**

Une obligation convertible en action est une valeur mobilière qui donne à son détenteur le droit d'échanger des obligations contre des actions selon une parité de conversion. Cette parité peut être variable en fonction d'objectifs prédéfinis, les conditions étant alors fixées lors de l'émission. Concernant les délais de conversion, le contrat d'émission prévoit que les obligations pourront à des époques déterminées ou à tout moment être converties en action sur demande de leurs porteurs.

A la différence des Obligations Remboursables en Actions (ORA), le titulaire de l'obligation convertible a le choix entre exercer son droit à conversion ou se faire rembourser en cash.

- **Avantages**

- L'utilisation des obligations convertibles permet de financer la société sans modifier le rapport des droits de vote.
- Dans la société émettrice :
 - Ce mécanisme permet de bénéficier de l'intégralité du financement dès l'émission des obligations convertibles.
 - Le financement est comptabilisé en dette et non en fonds propres.
 - L'endettement est consenti à un taux inférieur à celui du marché.

- Les intérêts versés en rémunération de l'emprunt obligataire sont intégralement déductibles de l'impôt sur les sociétés (à l'opposition des intérêts versés en rémunération d'un compte courant).

- **Emission**

Seules les sociétés par actions ayant 2 bilans régulièrement approuvés peuvent émettre des obligations convertibles. Pour les sociétés de moins de 2 ans d'existence, l'émission des obligations sera possible sous réserve de la désignation préalable par le tribunal de commerce d'un commissaire aux avantages particuliers.

5.3.3 Obligations avec bons de souscription

Cette catégorie de valeur mobilière donnant accès au capital est une forme composée des obligations convertibles et des bons de souscription d'action. Parmi les plus courantes, nous pouvons citer les obligations à bons de souscription d'action (OBSA).

Les dispositifs spécifiques aux stock-options et aux BSPCE sont traités dans le chapitre Equipe, à la page 8.

➡ *Les stock-options ne relèvent pas du régime des valeurs mobilières donnant accès au capital. Ce sont des **options** de souscription et **non des titres négociables**. Or les valeurs mobilières sont par définition des titres négociables. Ce n'est donc que lors de la levée de l'option qu'elles donneront lieu à l'émission de titres de capital.*

De fait, les stocks-options dépendent d'un régime à part ; celui de l'actionnariat salarié. Par ailleurs, les dispositions régissant les stock-options sont traitées aux articles L225-177 à L225-186 du code de commerce, dans la section relative aux augmentations de capital et à l'actionnariat salarié, ce qui conforte cette position.

➡ *En revanche, les Bons de Souscriptions de Parts de Créateurs d'Entreprise (BSPCE) doivent à notre avis être inclus dans la catégorie des valeurs mobilières donnant accès au capital, au régime particulier d'accès en faveur des salariés. 2 raisons penchent en faveur de cette interprétation : un bon de souscription est une valeur mobilière, les bons autonomes de souscription ont été remplacés par les valeurs mobilières donnant accès au capital.*

5.3.4 Dispositions relatives aux porteurs

Les porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital peuvent se réunir en masse. La masse est représentée par un ou plusieurs mandataires, élus par l'assemblée générale des porteurs ou désignés dans le contrat d'émission.

Certaines opérations ne peuvent être réalisées sans l'autorisation préalable des porteurs : il s'agit notamment de l'émission d'actions de préférence, l'attribution d'actions gratuites, la distribution de réserves ou de primes d'émission, ... Cette autorisation pourra être stipulée dans le contrat d'émission ou lors d'une assemblée générale des porteurs.

Par ailleurs, la société émettrice ne peut modifier sa forme ni son objet sans l'accord préalable des porteurs.

Ces nouvelles dispositions accordent une place importante au contrat d'émission. Le contrat peut notamment prévoir la possibilité de racheter les droits des porteurs.

Dés lors, une mauvaise rédaction du contrat d'émission risque d'avoir des conséquences préjudiciables pour la société si celle-ci doit obtenir l'approbation de l'assemblée générale des porteurs préalablement à la réalisation d'une opération couverte par la réglementation.

5.4 Pacte d'actionnaires

L'objectif de ce chapitre est d'expliquer les différentes clauses incluses dans les pactes d'actionnaires et leur utilité pour les investisseurs et les entrepreneurs.

L'arrivée d'investisseurs dans le capital s'accompagne presque toujours d'un pacte d'actionnaires. L'institution des actions de préférence a par ailleurs conduit à une simplification des pactes.

- **Définition**

Ce document juridique, conclu en dehors des statuts, organise les rapports entre différents groupes d'actionnaires par :

- l'attribution aux minoritaires de moyens d'intervention dans la gestion de la société,
- l'organisation d'une procédure de sortie de la société pouvant profiter à tout actionnaire partie au pacte.

La SAS permet d'intégrer ces clauses aux statuts. Mais faire figurer le pacte d'actionnaire dans les statuts oblige à le publier, ce qui n'est pas forcément souhaitable.

- **Durée du pacte**

Les parties doivent fixer une durée au pacte. A défaut, celui-ci est à durée indéterminée, ce qui ouvre le droit à chaque partie de le résilier unilatéralement.

Le pacte peut être conclu pour une durée de 10 ans, ou jusqu'à l'entrée d'un nouvel investisseur au capital, ou jusqu'à l'introduction en bourse de la société.

La violation du pacte peut entraîner la condamnation du responsable à des dommages et intérêts et à la résolution judiciaire du pacte.

- **Objectifs**

- Le pacte permet aux minoritaires :
 - d'assurer la liquidité de leur investissement,
 - de contrôler les interventions du majoritaire dans la gestion,
 - de préserver la minorité de blocage.
- Le pacte permet aux majoritaires :
 - de préserver et renforcer le contrôle,
 - de contrôler les cessions,
 - d'imposer une sortie au minoritaire.

- **Contenu du pacte**

Le pacte inclut souvent des dispositions pouvant faire l'objet de clauses statutaires. Le contenu du pacte est extrêmement variable et comporte notamment les clauses suivantes :

- clauses de pouvoir relatives à la gestion de la société, et notamment droit de vote,
- clauses financières tendant à préserver les droits des minoritaires,
- clauses relatives à l'actionnariat, de sortie et de contrôle des cessions.

➡ *A l'image d'un contrat de mariage, le pacte d'actionnaire définit les règles d'équilibre dans la vie commune mais aussi les différentes façons de divorcer.*

Un pacte équilibré protège autant l'entrepreneur que les investisseurs. Par exemple, il assurera à la fois l'entrepreneur et l'investisseur que la société ne pourra pas être vendue à un groupe industriel sans leur commun accord.

Nous énonçons et expliquons ci après les clauses les plus fréquentes incluses dans les pactes d'actionnaires.

5.4.1 Clauses de pouvoir

Les clauses de pouvoir peuvent prévoir un accord unanime ou un droit de veto pour des décisions importantes limitativement énumérées, des conditions renforcées de quorum et de majorité pour l'adoption de certaines décisions.

Les clauses de pouvoir peuvent désormais être attachées aux actions de préférence.

Ces clauses sont les suivantes :

- **Clauses de contrôle du pouvoir**

- Clauses d'accès aux organes de direction ou de surveillance
- Clauses d'organisation des organes de direction ou de surveillance (nombre de membres et qualité des membres)
- Clauses de participation à la décision : clause d'autorisation préalable, clauses limitant les droits de vote, clauses de veto, ...
- Clauses de contrôle dans l'AG en cas de liquidation

- **Clauses d'information renforcée et d'audit**

- Droit d'information privilégié : il est recommandé de ne donner ce droit qu'à partir d'un certain seuil de détention du capital (par exemple 5%).
- Droit d'audit : nous conseillons de le limiter à un par an au maximum.

5.4.2 Clauses financières

Comme pour les clauses de pouvoir, les actions de préférence peuvent intégrer les dispositions relatives aux clauses financières.

L'objet des clauses financières est de régir la répartition des dividendes et le partage des actifs.

Par exemple, la clause de liquidation préférentielle permet à l'investisseur d'appréhender la totalité du boni de liquidation dans la limite de la prime d'émission payée, la plus value étant répartie dans un second temps au prorata de la détention du capital (L'investisseur récupère sa mise, puis le reste du prix de vente est réparti).

Outre la récupération du capital de départ, certains investisseurs peuvent imposer de se faire rembourser de façon prioritaire plusieurs fois le prix payé avant distribution aux fondateurs. C'est ce que l'on appelle la clause de liquidation préférentielle multiple (L'investisseur récupère X fois sa mise, puis le reste du prix de vente est réparti).

➡ *Nous déconseillons fortement les clauses de liquidation préférentielle multiple et recommandons plutôt de revoir la valorisation du deal.*

5.4.3 Clauses de capital

L'objectif des clauses de capital est de maintenir les équilibres entre les actionnaires, de contrôler ces équilibres et d'assurer la liquidité de l'investissement.

Les clauses de préemption et de sortie conjointe, fondamentales, ont notamment pour objet le maintien des équilibres dans le capital.

- **Clauses de préemption**

L'objectif des fondateurs dans le cadre de la négociation d'un droit de préemption est d'obtenir une préemption proportionnelle (par opposition à une préemption totale) et d'éviter les préemptions à plusieurs rangs (ou prioritaires) en faveur des investisseurs. En cas de projet de cession à un tiers, les VCs qui disposeraient d'une priorité de 1^{er} rang auraient la priorité en matière de préemption.

- **Droit de sortie conjointe ou « Tag Along »**

Par cette clause, chaque actionnaire s'engage à ne pas vendre ses actions sans faire aussi acheter par l'acquéreur les titres détenus par un ou plusieurs autres actionnaires au prorata de leur détention du capital. Cette clause pourrait conduire à un droit de sortie total dans le cas où le nouvel actionnaire entrant détiendrait la majorité du capital.

- **Obligation de sortie conjointe ou clause d'entraînement ou « Drag along »**

Cette clause permet à un actionnaire majoritaire d'imposer la sortie au minoritaire si une majorité déterminée (par exemple 70%) approuve la vente. Elle est indispensable car les acquéreurs veulent 100% du capital. Elle doit couvrir toutes les actions et tous les droits d'accès au capital. Dès lors se pose le problème du traitement des droits d'accès non acquis au jour de la cession.

- **Clauses antidilutives ou de « ratchet »**

En cas d'augmentation de capital réalisée à un prix inférieur à celui du tour précédent, un investisseur pourra exercer ses bons de souscription d'actions à un prix ajusté du nouveau tour. Il conservera ainsi une participation au capital équivalente à celle du 1^{er} tour.

Il existe 2 formes de ratchet : « full ratchet » ou « weighted-average ratchet », cette dernière formule étant plus avantageuse pour les fondateurs. L'application d'un full ratchet pourrait être envisagée pour les 2 premières années de l'investissement, un weighted-average ratchet s'appliquant au-delà.

Il est conseillé de limiter la durée de l'exercice du ratchet dans le temps à 5 ans au maximum.

- **Clauses d'inaliénabilité ou de « lock up »**

L'application principale de cette clause est le lock-up des fondateurs par les investisseurs. L'actionnaire « locké » est tenu de conserver ses titres pendant une certaine durée. Il est conseillé au fondateur de prévoir une « clause de respiration » lui permettant de vendre un pourcentage de ses actions (10% par exemple) hors blocage.

- **Clause de « reverse vesting »**

Cette clause oblige les fondateurs à vendre une proportion des actions qu'ils détiennent au prix nominal s'ils quittent la société. En règle générale, la durée de « vesting » est de 4 ans, durée pouvant varier en fonction des cas de départ des fondateurs (good leaver, bad leaver).

- **Clause d'introduction en bourse**

L'objet de cette clause est de contrôler le processus d'introduction en bourse. Si l'introduction en bourse n'est pas réalisable, les investisseurs imposent de mandater un intermédiaire pour vendre la société. Si la vente ne se réalise pas, la clause de « Buy or Sell » peut alors être déclenchée.

Attention, une introduction en bourse fait tomber les droits préférentiels et le pacte, d'où un risque sur la valorisation et la liquidité.

- **Clause de liquidité ou « Buy or sell »**

L'objectif de cette clause est de déclencher un processus de sortie pour les investisseurs, eu égard notamment à la durée de vie limitée des fonds. Par cette clause, les investisseurs peuvent trouver un acheteur et forcer les fondateurs à acheter les parts des investisseurs ou à vendre le tout à l'acheteur au prix proposé.

- **Clause de conversion d'action de préférence** en action ordinaire en cas de vente ou d'introduction en bourse ou de liquidation.

- **Droit de transfert libre**

Cette clause permet aux investisseurs de faciliter le transfert de leurs actions entre fonds appartenant à la même société d'investissement. Les fondateurs peuvent également demander un droit de transfert libre entre eux (à un certain pourcentage) ou à des holdings familiales.

➡ *Eu égard à la complexité du sujet, entourez vous de conseillers juridiques compétents.*

5.5 Introduction en bourse

L'Appel Public à l'Épargne est plus communément appelé « introduction en bourse », en anglais « Initial Public Offering » ou IPO.

L'APE est constitué par l'une des opérations suivantes (Art L411-1 du code monétaire et financier) :

- l'admission d'un instrument financier aux négociations sur un marché réglementé,
- l'émission ou la cession d'instruments financiers dans le public en ayant recours soit à la publicité, soit au démarchage, soit à des établissements de crédit ou à des prestataires de services d'investissement.

L'introduction en bourse consiste à mettre en vente des titres d'une société afin d'avoir accès aux marchés de capitaux. C'est une opération complexe et longue à préparer, demandant un grand investissement en temps de la part du management. Par ailleurs, les exigences des autorités de marché nécessitent un important travail de préparation.

La cotation en bourse présente de nombreux avantages mais aussi des contraintes : obligation de transparence, communication consommatrice de temps, fluctuations du cours...

5.5.1 Objectifs

L'objectif premier de toute introduction en bourse est la levée de capitaux pour financer un développement ambitieux. La bourse est en effet l'outil exclusif permettant des levées de fonds importantes, que ce soit par l'IPO ou par les levées secondaires.

D'autres raisons peuvent également motiver une introduction en bourse :

- Pour l'entreprise : accroître la visibilité et la notoriété de la société notamment à l'international, se différencier des concurrents, motiver et fidéliser les salariés.
- Pour les actionnaires : réaliser et valoriser une partie du patrimoine, procurer une liquidité potentielle, rester indépendant (multiplication des actionnaires), favoriser les sorties et les transmissions.

En fonction de ces objectifs, il conviendra de considérer les solutions alternatives (sortie industrielle...), le choix de l'introduction n'étant pas adapté à tous les projets.

Une entreprise éligible est une entreprise mature. C'est une entreprise en phase de croissance, avec un potentiel de développement majeur, des besoins de financements importants et des perspectives de retour sur investissement attractives. Elle doit en outre disposer d'une structure interne capable de produire et diffuser une information financière fiable suivant les normes et délais imposés aux sociétés cotées.

5.5.2 Choix du marché d'introduction : Eurolist ou Alternext ?

Note préalable : le choix du marché d'introduction a été volontairement limité aux marchés français.

Le marché boursier français a été profondément remanié par la mise en place d'Eurolist le 21 février 2005 et le lancement d'Alternext le 17 mai 2005.

• Eurolist : un marché réglementé unique

Eurolist est issu de la fusion des premier, second et nouveau marchés. La refonte de la cote d'Euronext vise à améliorer la visibilité, le financement et à favoriser l'application de règles communes, notamment pour les petites et moyennes valeurs.

Les sociétés y sont classées par ordre alphabétique avec un critère de capitalisation boursière :

- compartiment A pour les sociétés dont la capitalisation boursière est supérieure à 1 milliard d'euros (grandes valeurs ou Blue Chips),
- compartiment B pour les sociétés dont la capitalisation boursière est comprise entre 1 milliard d'euros et 150 millions d'euros (valeurs moyennes ou Mid caps),
- compartiment C pour les sociétés dont la capitalisation boursière est inférieure à 150 millions d'euros (petites valeurs ou Small caps).

Par ailleurs, les sociétés dont les instruments financiers sont inscrits sur Eurolist peuvent volontairement adhérer aux segments NextEconomy ou NextPrime, respectivement dédiés au secteur des nouvelles technologies et au secteur économique traditionnel.

Capitalisation boursière : Il s'agit de la valeur d'une société sur le marché boursier à un moment précis. Elle s'obtient en multipliant le nombre d'actions d'une société par son cours de bourse.

• Alternext : un nouveau marché non réglementé pour les PME

Alternext est destiné aux PME de la zone euro à la recherche de sources de financement par le marché boursier avec des conditions d'accès à la côte simplifiées.

C'est un marché régulé mais non réglementé, garantissant une certaine sécurité aux investisseurs. En voici les principales caractéristiques.

- **Critères d'admission**

La société candidate devra :

- avoir un historique financier de deux ans,
- disposer d'un listing sponsor agréé.

- **Accès à la cote**

Alternext offre deux modes d'accès : une cotation avec appel public à l'épargne et une cotation à la suite d'un placement privé.

- Les sociétés souhaitant faire appel public à l'épargne doivent disposer d'un flottant minimum de 2,5 millions d'euros et produire, lors de l'introduction, un prospectus d'appel public à l'épargne **visé** par le régulateur du pays d'origine (Autorité des Marchés Financiers en France).
- Les sociétés souhaitant une admission directe sans offre au public doivent dans les 2 années précédant leur admission à la cote d'Alternext, avoir fait l'objet d'un placement privé d'un montant de 5 millions d'euros réparti entre au moins 5 investisseurs. Elles doivent fournir lors de l'introduction un « *offering circular* », document d'information **non visé** par le régulateur, rédigé sous la responsabilité du listing sponsor et de la société.

- **Rôle du listing sponsor**

Le listing sponsor accompagne la société pendant le processus d'introduction et tout au long de son parcours boursier sur Alternext.

- préparation à la cotation : le listing sponsor doit s'assurer que le prospectus ou l'*offering circular* donne une image fidèle et sincère de la société et répond aux obligations légales et aux règles d'Alternext
- après l'introduction en bourse : il veille notamment au respect des obligations d'information auxquelles est soumise l'entreprise.

Le listing sponsor doit être agréé par Euronext.

- **Système de cotation**

Alternext propose 2 modes de négociation complémentaires et transparents :

- négociation via le **market making** ou tenue du marché,
- négociation via le **carnet d'ordres central** ou fixing.

La cotation est organisée autour d'une période de market making suivie d'un fixing en fin de journée.

- en cours de journée, les market makers proposent des prix d'achat et de vente de titres. Les fourchettes de prix et de cours sont diffusées immédiatement.
- en fin de journée, le fixing confronte les ordres d'achat et de vente. Le cours du fixing est le prix de référence de la journée.

Les investisseurs ont le choix du mode d'exécution de leurs ordres.

Un market maker est un intervenant de marché doté d'un accès direct à la négociation des ordres et qui traite pour son compte propre. Le market maker a pour rôle de faciliter la liquidité du marché sur les titres pour lesquels il est déclaré market maker auprès d'Euronext.

- ***Protection des actionnaires***

- Les investisseurs bénéficient d'une ***garantie de cours***. Ainsi, en cas de changement de contrôle d'une entreprise, le groupe acquéreur devra acheter les titres des actionnaires minoritaires si ceux-ci le souhaitent au prix fixé pour la transaction ayant abouti au changement de contrôle.
- ***Offre publique de retrait*** : tout actionnaire détenant plus de 95% du capital ou des droits de vote et souhaitant faire « radier » sa société a la possibilité de le faire. Le prix de sortie pour les minoritaires devra être validé par un expert indépendant et faire l'objet d'une attestation d'équité.
- Les dispositions relatives aux ***abus de marché*** sont applicables sur Alternext et sont sanctionnées par l'AMF. Caractérisent un abus de marché la manipulation des cours, la diffusion de fausse information et le manquement d'initié.

Tableau récapitulatif :

	Alternext		Eurolist
	Sans offre au public	Avec offre au public	
Historique de comptes	2 ans certifiés		3 ans certifiés
Nature de l'opération	Admission directe sans offre au public	Offre au public via augmentation de cession ou capital	Augmentation de capital ou cession
Taille de l'entreprise	Pas de critère réglementaire Minimum de CA de 10M€ préconisé Entreprise bénéficiaire		Pas de critère réglementaire Minimum de CA de 50M€ préconisé Entreprise bénéficiaire
Part minimum du capital dans le public	N/A	Pas de minimum	25% du capital à la 1 ^{ère} cotation
Minimum de capitaux à lever ou Flottant minimum ⁽¹⁾	5M€ levés auprès de 5 investisseurs dans les 2 ans précédant la 1 ^{ère} cotation	2,5 M€ à la 1 ^{ère} cotation	5 à 15 M€ préconisés à la 1 ^{ère} cotation
Nombre de titres	N/A	Pas de minimum	100 000
Intermédiaire financier	Listing sponsor	Listing sponsor ou prestataire de services d'investissement (PSI)	Prestataire de services d'investissement
Document à rédiger	Offering circular non visé par l'AMF	Prospectus visé par l'AMF	Prospectus visé par l'AMF
Normes comptables	IFRS non obligatoires		IFRS obligatoires
Information financière	Publication sur le site de l'entreprise et d'Alternext - Comptes annuels certifiés - Comptes semestriels non audités		Publication au BALO obligatoire - Comptes annuels certifiés - Comptes semestriels revus - CA trimestriels
Franchissement de seuils à déclarer	Déclaration des seuils de 50% et 95% du capital à l'AMF		
Protection des minoritaires	Procédure de garantie de cours applicable		

⁽¹⁾ Flottant : quantité de titres en circulation sur le marché.

5.5.3 Processus d'introduction

C'est un processus où plusieurs étapes se déroulent simultanément.

- Préparation
 - opérations sur capital avant introduction : aménagement de la structure juridique qui devra être conforme à la réglementation boursière, schéma d'actionnariat des salariés,...
 - renégociation éventuelle de certains contrats due au changement d'actionnariat
 - organisation de l'entreprise pour faire face aux exigences imposées par la cotation : recrutement d'un directeur financier, adaptation du système comptable et mise en place du reporting, application des normes IFRS, ...

- Choix des conseillers et notamment sélection du partenaire, listing sponsor ou prestataire de services d'investissement, qui accompagnera l'entreprise candidate tout au long du processus d'introduction
 - Choix du marché d'introduction
 - Due diligence : audit des comptes, collecte et analyse des informations sur l'émetteur afin de pouvoir apprécier sa position commerciale, technologique, financière, environnementale, ...
 - Préparation et accompagnement par le listing sponsor: rédaction du prospectus, aspects juridiques et comptables
 - Phase de pré marketing : définition du prix, présentation aux investisseurs ou « roadshows »
 - Dépôt du dossier et obtention du visa du régulateur (Autorité des Marchés Financiers en France)
 - Conclusion d'un contrat de placement entre la société et le prestataire de services d'investissement (entreprises d'investissement ou établissements de crédit ayant reçu un agrément pour fournir des services d'investissement). Ce contrat précise la méthodologie de placement des titres : placement garanti,...
- Placement garanti : mode d'introduction en bourse, où l'établissement introducteur organise la vente des titres auprès d'investisseurs institutionnels. Le prix est fixé à l'issue de la constitution du livre d'ordres. Le livre d'ordres enregistre les intentions d'achat des investisseurs potentiels et permet ainsi d'établir la faisabilité et le prix de l'opération.
- Admission à la cote, négociation des titres

5.5.4 Rôle des différents intervenants

Une introduction en bourse est une opération complexe dans laquelle nombre d'intervenants jouent un rôle.

- **Etablissement introducteur ou listing sponsor** : C'est le maître d'œuvre de l'opération.
 - il conseille pour le choix du marché et le timing, évalue la société et participe à la rédaction du prospectus,
 - il orchestre l'intervention des spécialistes, avocats, auditeurs et assure l'interface entre l'AMF et l'émetteur,
 - il définit les caractéristiques du placement, place les titres auprès des investisseurs (roadshows) et assure l'éventuel apport de garantie,
 - il négocie la durée des clauses de « lock up » en vue de garantir la stabilité des cours, les possibilités de sorties en bloc,...

Le lock up est l'engagement de certains actionnaires à ne pas céder leurs titres sur le marché.

- **Analystes** : La qualité et la connaissance sectorielle de l'analyste sont des éléments majeurs dans le processus d'évaluation aboutissant à la fixation du prix d'introduction.
- **Agence de communication financière** : elle organise les rencontres avec la presse, les analystes, les investisseurs. Elle participe à l'élaboration de documents financiers.
- **Avocat** : il organise la société en vue de l'introduction, s'assure de l'exhaustivité des informations juridiques figurant dans le prospectus, organise les relations entre actionnaires,...
- **Commissaire aux comptes** : il n'a plus à établir d'avis ou attestation sur le prospectus soumis au contrôle du régulateur (AMF). Il doit désormais émettre une lettre de fin de travaux. Voir point ci-dessous.
- **Autorité des Marchés Financiers** : L'AMF donne les autorisations ou les veto sur les cotations. Elle a pour mission de contrôler la régularité des opérations boursières, de protéger et d'informer les investisseurs.
- **Euronext** : c'est la bourse européenne née de la fusion des bourses de Paris, Amsterdam, Bruxelles et Lisbonne. Euronext Paris, filiale d'Euronext NV, gère les marchés de la bourse de Paris :
 - elle établit les règles de marché et les soumet à l'approbation de l'AMF,
 - elle agréé les intermédiaires financiers (listing sponsor),
 - elle prononce l'admission et la radiation des valeurs à la cote,
 - elle diffuse les informations boursières et des conditions d'exécution des négociations,
 - elle offre aux émetteurs les services du marché pour la réalisation de leurs opérations financières.

5.5.5 Information diffusée au marché : le prospectus

Le Règlement CE 809/2004 du 29 avril 2004 mettant en application la directive européenne 2003/71/CE du 4 novembre 2003 (dite directive Prospectus) est applicable depuis le 1^{er} juillet 2005. Par ailleurs, la directive européenne a été transposée en droit national par la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005 (« loi Breton »).

Outre la création d'un prospectus unique valable en Europe, la directive et le règlement modifient le régime de l'appel public à l'épargne, notamment sur la structure et le contenu du prospectus et son mode de publication.

Le règlement général de l'AMF a été modifié en conséquence. Ce règlement a été homologué par arrêté du 1^{er} septembre 2005. L'instruction 2005-11 du 13 décembre 2005 indique l'information à diffuser et précise certaines dispositions de ce règlement. Cette instruction est disponible à l'adresse www.amf-france.org/documents/general/6423_1.pdf

- **Un prospectus unique européen**

Un émetteur dont le prospectus a été visé par l'autorité compétente de l'état d'origine peut effectuer une opération APE dans n'importe quel état de la Communauté européenne sans avoir à solliciter un nouveau visa.

Les seules formalités consistent en la remise d'une copie du prospectus et d'un certificat d'approbation du prospectus, certificat délivré par l'état membre d'origine.

- **Structure**

Le prospectus peut être établi sous la forme d'un document unique ou de plusieurs documents distincts. Dans ce cas, il doit comporter :

- un *document de référence* (appelé également document d'enregistrement) ou un document de base dans le cadre d'une première admission présentant l'émetteur
- une *note d'opération* décrivant les termes et conditions des titres à émettre (intervenants, mode de fixation du prix,...)
- un *résumé obligatoire* présentant les principales caractéristiques de l'émetteur et de l'opération ainsi que les facteurs de risque

- **Contenu**

Le guide d'élaboration des documents de référence est disponible à l'adresse :

www.amf-france.org/documents/general/6470_1.pdf

Le prospectus est un document de 200 à 300 pages contenant toutes les informations nécessaires pour permettre aux investisseurs d'évaluer le patrimoine, la situation financière, les résultats et les perspectives de émetteur.

Sont notamment incluses dans le prospectus les informations suivantes :

- informations concernant les responsables du prospectus et les contrôleurs légaux des comptes
- indication des facteurs de risques
- informations concernant l'émetteur, l'activité de l'émetteur et ses principaux marchés
- présentation de l'organigramme, principaux actionnaires
- informations concernant les propriétés immobilières, usines et équipements
- informations financières : examen de la situation financière et du résultat, trésorerie et capitaux, R&D, brevets et licences
- informations concernant le gouvernement d'entreprise : organes d'administration, de direction et de surveillance, comités, procédures de contrôle interne, rémunération des dirigeants, intéressement du personnel,...
- informations sur les litiges, les contrats importants,...
- informations émanant des tiers, déclarations et rapports d'experts

En application du règlement européen, l'émetteur inclut dans son prospectus « *des informations financières historiques vérifiées pour les trois derniers exercices... et le rapport d'audit établi à chaque exercice.* ».

L'émetteur n'a pas d'obligation d'inclure dans son prospectus des informations prévisionnelles ou estimées. La publication de telles informations par l'émetteur est purement volontaire. Lorsqu'il choisit de publier de telles informations, le règlement européen prévoit que soit inclus dans le prospectus un rapport du commissaire aux comptes attestant que « *la prévision ou l'estimation de bénéfice a été adéquatement établie sur la base indiquée et que la base comptable utilisée aux fins de cette prévision est conforme aux méthodes comptables appliquées par l'émetteur.* ».

En revanche, le règlement impose la fourniture d'informations financières pro forma « *en cas de changement significatif de la situation de la situation d'un émetteur à la suite d'une transaction déterminée, par exemple une variation de plus de 25% d'un ou plusieurs indicateurs de son activité, sauf lorsque la méthode comptable de la mise en commun d'intérêts est requise.* ».

De même, au terme de l'annexe III du règlement européen doivent être publiés dans la **note d'opération** lors d'une émission d'actions :

- une déclaration sur le fonds de roulement net attestant que le fonds de roulement net est suffisant au regard des obligations actuelles de l'émetteur,
- une déclaration sur le niveau des capitaux propres et de l'endettement à une date ne remontant pas à plus de 90 jours avant la date d'établissement du document.

- **Délais de visa**

L'AMF notifie son visa dans les 10 jours de négociation suivant la délivrance de l'avis de dépôt du prospectus. En cas de première admission aux négociations sur un marché réglementé, le délai est de 20 jours de négociation.

- **Publication**

La publication du prospectus doit intervenir dès l'obtention du visa AMF et au plus tard au début de l'opération APE. En cas de première admission aux négociations sur un marché réglementé, la publication doit intervenir au plus tard 6 jours ouvrables avant la clôture de l'opération.

Le prospectus pourra être diffusé sous l'une des formes suivantes :

- publication dans des journaux à diffusion nationale,
- mise à disposition au siège de l'émetteur ou auprès de l'entreprise gérant le marché (Euronext) et auprès des intermédiaires financiers qui placent les instruments concernés,
- mise en ligne sur le site de l'émetteur,
- mise en ligne sur le site du marché (Euronext).

La mise en ligne sur le site de l'AMF est obligatoire.

- **Validité**

Le prospectus est valable pendant un an à compter de sa publication pour des instruments financiers de même catégorie. Il devra être cependant mis à jour des éventuels faits significatifs.

- **Langue**

Le prospectus est établi en français lorsque l'émission d'instruments financiers est réalisée en France.

Il peut être rédigé en anglais lorsque l'offre porte sur certains titres de créance ou, lorsque l'offre de l'émetteur ayant son siège en dehors de l'Espace économique européen est réservée aux salariés des filiales françaises. Le résumé doit alors obligatoirement être traduit en français.

- **Contrôle par les commissaires aux comptes**

Les commissaires aux comptes n'établissent plus d'avis/ attestation sur les prospectus des entités qu'ils contrôlent, tel que l'imposait l'ancien règlement de l'AMF.

La norme d'exercice professionnel relative à l'intervention du commissaire aux comptes sur le prospectus dans ce nouvel environnement législatif et réglementaire est en cours d'élaboration par la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC), en concertation avec l'AMF et les organisations représentatives des émetteurs.

Suivant la norme en cours et le règlement général de l'AMF :

- Les commissaires aux comptes se prononcent sur la régularité, la sincérité et l'image fidèle des comptes annuels, consolidés ou intermédiaires ayant fait l'objet d'un audit ou d'un examen limité et qui sont présentés dans prospectus.
- Lorsque l'entité choisit de communiquer des prévisions ou des estimations de bénéfice, le commissaire aux comptes examine le processus d'établissement des informations prévisionnelles et émet un rapport sur ces informations dans le cadre du prospectus.
- Lorsque l'entité doit publier des informations pro forma telles que requises par le règlement européen, le commissaire aux comptes examine le processus d'établissement des informations pro forma et établit un rapport sur ces informations.
- Les commissaires aux comptes procèdent à une lecture d'ensemble du prospectus.
- Les commissaires aux comptes établissent une **lettre de fin de travaux** à l'attention de l'émetteur dans laquelle « *ils font état des rapports émis figurant dans le prospectus... et indiquent, au terme de leur lecture d'ensemble et des éventuelles vérifications particulières effectuées... leurs éventuelles observations. Cette lettre de fin de travaux est délivrée à une date la plus proche possible de celle du visa attendu de l'AMF* »

La lettre de fin de travaux est transmise par l'émetteur à l'AMF. Elle n'est pas publiée dans le prospectus.

5.5.6 Obligations résultant de la cotation

Les sociétés cotées sont tenues à des obligations d'information, de communication et de transparence envers les actionnaires, l'AMF, les investisseurs... Deux commissaires aux comptes sont obligatoires en cas d'appel public à l'épargne.

Chaque marché impose ses obligations en matière d'information.

■ Information *permanente*

- Tous éléments et événements susceptibles d'avoir un impact sur le cours de bourse doivent être communiqués au public
- L'information donnée doit être précise, exacte et sincère.

L'AMF préconise en terme de support la publication d'un communiqué officiel dans la presse.

■ Information *périodique*

– Inscription sur Alternext

- Publication du rapport annuel comprenant les états financiers consolidés certifiés et le rapport de gestion qui indique notamment les rémunérations perçues par les dirigeants, y compris les titres donnant accès au capital, les stocks options et les BSPCE. Le rapport sur les procédures de contrôle interne mises en place y sera joint.
- Publication de comptes semestriels consolidés non audités

La publication doit être faite dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice ou du semestre. L'émetteur devra s'assurer de la mise à disposition des informations sur le site d'Alternext et sur son propre site, en anglais et en français le cas échéant.

Les comptes sont présentés aux normes locales, les IFRS ne sont pas obligatoires.

– Inscription sur Eurolist

- Publication du rapport annuel
- Publication de comptes semestriels consolidés revus par le commissaire aux comptes
- Publication de chiffre d'affaires trimestriel consolidé

La publication des comptes annuels et semestriels doit être faite dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice ou du semestre. La publication du chiffre d'affaires trimestriel doit être effectuée dans les 45 jours qui suivent chacun des trimestres de l'exercice.

La publication se fait au Bulletin des Annonces Légales Obligatoires (BALO), lequel est exclusivement publié sous format électronique.

Les comptes sont présentés aux normes IFRS.

■ Déclaration des franchissements de seuils

- 10 franchissements de seuils doivent être déclarés par l'actionnaire à l'entreprise : 5% ; 10% ; 15% ; 20% ; 25% ; 33,33% ; 50% ; 66,66% ; 90 et 95% (Article 33 de la loi pour la modernisation de l'économie)
- Les seuils de 50% et 95% du capital doivent être notifiés par la société à l'entreprise de marché et rendus public.

- Déclaration des transactions par les dirigeants : les acquisitions ou cessions de titres par les dirigeants doivent être communiqués et publiés

5.5.7 Coûts

• Coût de l'introduction

- Il inclut le coût des différents intervenants : listing sponsor, agence de communication, avocats, commissaires aux comptes, prestataire de service en investissement (broker).

Il s'établit en moyenne entre 7 et 10% du montant des fonds levés.

La rémunération de l'intermédiaire ou listing sponsor représente 5 à 8% des capitaux levés, elle varie en fonction de la garantie de placement.

- A ces coûts viendra s'ajouter la commission d'admission à Euronext. Cette commission est fonction de la capitalisation boursière au prix d'introduction suivant un barème progressif par tranches.

Ainsi pour une capitalisation jusqu'à 10 M€, la commission est de 7 500 € sur Alternext et de 10 000 € sur Eurolist. Pour une capitalisation comprise entre 10M€ et 100M€, la commission est de 0,06% quels que soient les marchés.

• Coûts récurrents

- Le montant de l'abonnement annuel à Euronext est calculé en fonction du nombre d'actions admises. Ainsi, jusqu'à 2,5 millions d'actions émises, l'abonnement annuel est de 3 000 €.
- L'introduction sur Alternext intégrera le coût annuel du listing sponsor de 15 000 € en moyenne.
- L'introduction sur Eurolist prendra en compte le coût de publication au BALO et une augmentation conséquente des honoraires des auditeurs (liée à la revue des comptes semestriels)

• Autres coûts

- Coûts directs : publication du rapport annuel, réunions d'analystes, existence de personnes en charge de la relation investisseur / analystes, ...
- Coûts indirects : nécessité de communiquer plus d'information au public et donc à ses concurrents, influence du marché sur la stratégie, temps pris à la direction pour rencontrer le marché, ...

5.5.8 Fiscalité des particuliers

• Réduction d'impôt pour souscription sur Alternext

Les personnes physiques souscrivant des titres sur Alternext bénéficient de la réduction d'impôt de 25% prévue par l'article 199 terdecies-0 A du CGI, voir page 8. Les souscriptions sont celles effectuées jusqu'au 31 décembre 2006.

Pour bénéficier de cette réduction, les titres de la société bénéficiaire ne doivent pas être admis aux négociations sur un marché réglementé français ou étranger. Les droits sociaux doivent être détenus à plus de 50% par des personnes physiques et/ou des holdings de famille. La part du capital détenue par les fonds de capital investissement n'est pas prise en compte pour le calcul du ratio de 50%.

A l'opposition d'Eurolist, Alternext ne constitue pas un marché réglementé au sens du code monétaire et financier.

L'instruction fiscale 5 B-29-05 du 25 octobre 2005 prise en application de l'article 199 terdecies-0 A du CGI est disponible à l'adresse :

www.alize.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2005/5FPPUB/textes/5b2905/5b2905.pdf

- **Imposition des plus-values de cession**

La Loi de Finance Rectificative pour 2005 a institué un abattement sur les plus-values de cession de valeurs mobilières aboutissant à une exonération totale d'impôt sur le revenu en fonction de la durée de détention.

Jusqu'au 31 décembre 2005 et lorsque le seuil de 15 000 € est dépassé, les plus-values sur cession d'actions sont imposées à l'impôt sur le revenu au taux de 16% plus prélèvements sociaux additionnels de 11%.

Pour les cessions réalisées à partir du 1^{er} janvier 2006, la plus-value sera diminuée d'un tiers pour chaque année de détention au-delà de la 5^{ème}.

Ce régime permet d'exonérer définitivement les plus-values de cession portant sur des actions de PME (cotée ou non cotée) acquises depuis plus de 8 ans. Les prélèvements sociaux additionnels restent exigibles.

Lorsque la cession porte sur des titres acquis avant le 1^{er} janvier 2006, la durée de détention n'est décomptée qu'à partir du 1^{er} janvier 2006. L'abattement du tiers ne pourra s'appliquer pour la première fois qu'au titre de l'imposition 2012. L'exonération totale ne prendra effet qu'en 2014.

- **Sites / adresses utiles**

- www.euronext.com, www.alternext.com,

Place de la bourse

75002 Paris

Tel : +33 1 49 27 10 00

- www.amf-france.org

Autorité des Marchés Financiers

17, place de la Bourse

75002 Paris

Tel : +33 1 53 45 60 00

6. CREATION DE LA SOCIETE

Après avoir validé la faisabilité et la rentabilité du projet, après avoir construit son Business Plan, avoir éventuellement participé au concours national pour la création de sociétés innovantes, et avoir trouvé un nom, l'entrepreneur décide de créer une société et de se consacrer à temps plein à son projet.

Il devra tout d'abord choisir la forme juridique la mieux adaptée à son projet d'entreprise en fonction de plusieurs critères : associés, capital de départ, financement prévu, ambition du projet...

Il passe alors du statut de chercheur, salarié ou chômeur à celui d'entrepreneur. Il existe des dispositifs législatifs destinés à faciliter cette transition.

➡ Actions à effectuer avant la création

- *Attention, la participation au concours National de Oséo /Ministère de la Recherche est réservée aux entreprises non encore créées à la date de dépôt du dossier de participation. Voir page 8*
 - *S'il peut bénéficier d'allocations chômage, l'entrepreneur doit impérativement s'inscrire comme demandeur d'emploi avant la création. Il pourra alors percevoir des indemnités tout en exerçant sa nouvelle activité professionnelle non salariée, pendant 18 mois. Si l'entreprise est créée avant le dépôt du dossier d'allocation chômage, il ne pourra faire valoir ses droits qu'en cas d'échec de son projet dans un délai de 3 ans.*
 - *Des titres peuvent être logés dans un PEA lors de la souscription, mais ne peuvent pas y être transférés ultérieurement.*
-

6.1 Devenir entrepreneur : les mesures d'accompagnement

6.1.1 Statut des chercheurs et loi sur l'innovation

La loi sur l'innovation (Loi 99-587 du 12 juillet 1999) dite loi Allègre a mis en place un dispositif dérogatoire et transitoire destiné à valoriser les résultats de la recherche publique. Tout en restant dans le secteur public, les chercheurs peuvent créer une entreprise ou apporter leur concours scientifique à une entreprise qui valorise leurs travaux de recherche.

La propriété intellectuelle reste en général dans les laboratoires, ceux-ci disposant de plus de ressources pour engager les coûts éventuels de défense des brevets, très onéreux.

Trois articles communément appelés « 25-1 », « 25-2 » et « 25-3 » concernent le statut du chercheur.

6.1.1.1 Créer une société – article 25-1

L'article 25-1 de la loi permet au chercheur de participer à titre personnel à la création d'une entreprise destinée à valoriser les travaux de recherche qu'il a réalisés dans l'exercice de ses fonctions. Le chercheur pourra devenir créateur d'entreprise sans totalement couper les liens avec son administration d'origine pendant une durée maximale de six ans (première période de deux ans renouvelable deux fois). A l'issue de cette période transitoire, le chercheur pourra choisir entre son retour dans le service public et le départ définitif dans l'entreprise.

L'entreprise doit avoir pour objet la valorisation des recherches du créateur.

Le chercheur doit être associé ou dirigeant de l'entreprise.

La mise en œuvre de ce dispositif passe par la conclusion d'un contrat précisant les liens entre l'établissement public propriétaire du résultat des recherches et l'entreprise à créer qui en assurera la valorisation. Élément essentiel du dispositif, ce contrat assure la régularité du statut du chercheur. Les modalités du contrat sont diverses : cession de licence de brevets, licences d'exploitation...

Pour bénéficier de ce statut, le chercheur doit obtenir l'autorisation de l'autorité dont il relève. A compter de la date d'effet de l'autorisation, le chercheur est détaché dans l'entreprise ou mis à la disposition d'un organisme concourant à la valorisation de la recherche (Oséo...). En cas de détachement, c'est l'entreprise qui supportera sa rémunération. En cas de mise à disposition, le chercheur continue à être payé par son laboratoire ou université.

Au terme de l'autorisation et s'il décide d'être réintégré dans son corps d'origine, le chercheur devra mettre fin à sa collaboration professionnelle avec l'entreprise dans le délai d'un an. Il sera néanmoins autorisé à apporter un concours scientifique à l'entreprise, à conserver une participation de 15% dans son capital et à être membre de son conseil d'administration ou de surveillance.

6.1.1.2 Apporter un concours scientifique – article 25-2

L'article 25-2 permet au chercheur d'apporter un concours scientifique à une entreprise. Celui-ci il pourra prendre une participation dans le capital de l'entreprise qui valorise ses recherches dans la limite de 15%. Le chercheur a un statut de consultant, il ne pourra exercer des fonctions de dirigeant ni siéger dans les organes de direction.

Comme pour l'article 25-1, la mise en œuvre de ce statut passe par la conclusion d'un contrat de valorisation avec l'organisme d'appartenance. Le chercheur doit obtenir l'autorisation de l'autorité dont il relève. La durée de l'autorisation est de 5 ans renouvelable.

6.1.1.3 Participer aux organes de direction – article 25-3

L'article 25-3 permet au chercheur d'être membre à titre personnel du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une SA. Le chercheur ne pourra détenir plus de 5% du capital de la société. Il devra obtenir l'autorisation de l'autorité dont il relève.

A l'inverse de l'article 25-1 et 25-2, il n'y a pas de contrat conclu avec l'organisme d'appartenance. Par ailleurs, il ne peut y avoir de cumul avec les missions de consultance prévues à l'article 25-2.

En conclusion, les entreprises innovantes issues de la recherche publique doivent respecter des règles juridiques :

- Nécessité d'une autorisation préalable qui peut prendre du temps
- Nécessité d'un contrat de valorisation pour bénéficier des articles 25-1 ou 25-2

L'article 25-1 permet et valorise une expérience d'entrepreneur. Le chercheur prend des risques et s'implique dans son projet, gagnant ainsi en crédibilité vis-à-vis d'un investisseur.

En optant pour un article 25-2, le chercheur prend moins de risques et s'implique plus modestement dans le capital de l'entreprise, avec l'appui du laboratoire d'origine.

6.1.2 Dispositifs pour les salariés créateurs d'entreprises

Sur le plan du droit social, la loi pour l'initiative économique (Loi 2003-721 du 1^{er} août 2003) a organisé un régime destiné à faciliter la transition entre le statut de salarié et d'entrepreneur, permettant au porteur d'un projet de création de tester la viabilité de celui-ci tout en conservant la qualité de salarié.

Les principales mesures sont les suivantes.

6.1.2.1 Droit au congé ou travail à temps partiel pour création d'entreprise

Les salariés disposent d'un choix entre un congé, durant lequel le contrat de travail est suspendu, et une période de travail à temps partiel pour préparer la création ou la reprise d'une entreprise.

• Conditions d'obtention

Les conditions d'obtention du congé ou de passage à temps partiel sont aménagées :

- ancienneté requise réduite de 36 à 24 mois, consécutifs ou non dans l'entreprise,
- délai de prévenance diminué de 3 à 2 mois.

Par ailleurs, le législateur impose un délai de 3 ans entre 2 congés ou périodes de travail à temps partiel pour création d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur a la possibilité de refuser la transformation du contrat à temps plein en contrat à temps partiel. Le salarié, disposant d'un recours, peut faire porter l'affaire devant le conseil des prud'hommes.

- **Situation du salarié**

- Signature d'un avenant au contrat de travail fixant la durée de la période de travail
- Salaire payé correspondant au nombre d'heures travaillées

- **Durée**

La période de travail à temps partiel, comme le congé, est prise pour une durée de 1 an maximum, renouvelable pour 1 an. A l'issue de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve un emploi à temps plein aux mêmes conditions de rémunération.

6.1.2.2 Suspension des clauses d'exclusivité

Les clauses d'exclusivité, c'est à dire celles imposant au salarié de travailler au bénéfice exclusif de l'employeur, sont inopposables au créateur ou repreneur pendant un an.

Sont concernés :

- Toutes les clauses, celles applicables en vertu d'une convention collective ou d'un contrat de travail
- L'ensemble des salariés créateurs, y compris ceux liés par un contrat de travail à temps complet.

Le salarié créateur est néanmoins soumis à l'obligation de loyauté. Même pendant la période où la clause d'exclusivité ne lui est pas opposable, le salarié ne peut exercer des activités concurrentes de celles de son employeur.

6.1.2.3 Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE)

Le Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE) est destiné à sécuriser la pratique des « couveuses » d'entreprises et à favoriser la transition entre le statut de salarié et le statut d'entrepreneur. L'objectif est de permettre aux salariés ayant un projet de création de tester sa viabilité dans le cadre d'une structure accompagnante tout en bénéficiant d'un statut social protecteur.

Le CAPE a été mis en place par la loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003. Le décret 2005-505 du 19 mai 2005 en a précisé les modalités de mise en œuvre. Le CAPE est applicable depuis le 21 mai 2005.

La personne physique bénéficiaire d'un CAPE qui ne possède pas le statut de salarié a droit à une protection sociale : affiliation obligatoire au régime général de la sécurité sociale, assujettissement au régime d'assurance chômage. Elle pourra percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi si elle se retrouve en situation de recherche d'emploi.

L'appui au projet est défini par un contrat écrit d'un an, renouvelable deux fois par écrit. Par ce contrat, une société ou une association s'engage à accompagner le créateur potentiel pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité. L'aide doit se traduire par des prestations matérielles (fourniture de locaux, moyens financiers...) et par des prestations intellectuelles (préparation à la gestion...) suivant les modalités du programme défini au contrat.

Les salariés à temps partiel et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du CAPE. Par ailleurs, les chômeurs indemnisés peuvent continuer à percevoir partiellement leurs allocations durant l'exécution du CAPE.

Les personnes ayant créé une entreprise dans le cadre d'un contrat d'appui, peuvent également bénéficier de L'ACCRES.

- Responsabilités

Les responsabilités sont partagées :

- avant l'immatriculation, l'accompagnateur est responsable vis-à-vis des tiers,
- après l'immatriculation, l'accompagnateur et le créateur sont solidairement responsables jusqu'à la fin du contrat d'appui.

- Obligations des parties

La personne morale responsable de l'appui est tenue de remplir les obligations sociales à la charge des employeurs en matière de droit du travail. Elle devra informer l'Urssaf et l'Assedic de la conclusion du CAPE, du terme prévu, de ses renouvellements ou de sa rupture anticipée.

Les cotisations patronales d'Urssaf et d'assurance chômage sont versées trimestriellement par la personne morale responsable de l'appui pour le compte du bénéficiaire du CAPE. L'assiette des cotisations est constituée des recettes HT dégagées par l'activité du bénéficiaire du CAPE. Les frais engagés par le bénéficiaire et par la personne morale responsable de l'appui viennent en déduction de l'assiette.

- Contacts

ANPE ou Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

6.1.2.4 Report, étalement et exonérations de cotisations sociales

- **Report et étalement de cotisations en début d'activité pour les créateurs non salariés ou dirigeants**

Depuis le 1^{er} janvier 2004, un système de report et étalement des charges sociales de la 1^{ère} année d'activité sur 5 ans maximum est institué en faveur des travailleurs indépendants (TNS) et des dirigeants de sociétés créant ou reprenant une entreprise.

- **Exonération de cotisations pour les créateurs conservant une activité salariée**

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les salariés qui créent ou reprennent une entreprise bénéficient d'une exonération de cotisations sociales dues au titre de leur activité indépendante la 1^{ère} année d'exercice de cette activité.

L'exonération est conditionnée à un plafond de revenus (16 621 € en 2005) et à un nombre minimum d'heures d'activité salariée (910 heures au cours des 12 mois précédant la date de création et 455 heures pendant les 12 mois suivants). Pour bénéficier de l'exonération, le créateur devra en faire la demande dans les 12 premiers mois de l'activité indépendante.

- **Cumul d'une activité salariée et d'une activité indépendante**

Dans le cas de l'exercice simultané ou successif d'une activité indépendante et d'une activité salariée, on doit cotiser à la fois au régime général des de l'assurance maladie des salariés et au régime d'assurance maladie des professions indépendantes. Les prestations ne sont versées que par un seul régime, celui de l'activité principale. L'activité indépendante est présumée être exercée à titre principal, à moins de justifier d'avoir accompli 1200 heures de travail salarié au cours de l'année civile précédente. La détermination de l'activité principale est opérée au plus tard le 31 décembre suivant l'expiration de l'année civile au cours de laquelle plusieurs activités ont été exercées. Elle prend effet au 1^{er} janvier suivant pour une durée de 3 ans.

- Lorsque l'on débute une activité indépendante en étant déjà salarié, l'activité salariée est considérée comme principale. La cotisation au régime d'assurance maladie des professions indépendantes ne sera réclamée qu'à compter de la détermination de l'activité principale effective au 1^{er} janvier.
- Lorsque l'on simultanément une activité indépendante et une activité salariée, l'activité indépendante est supposée être exercée à titre principal.

6.1.3 Dispositif Assedic d'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Conformément à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi s'effectue dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

En cas de projet de création d'entreprise, l'Assedic peut accompagner le créateur de deux façons :

- par le versement d'un capital de départ,
- par le maintien d'une partie des allocations chômage.

Ces deux modalités ne sont pas cumulables.

Sont concernés par cette aide : les chômeurs bénéficiaires ou ayant droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les personnes licenciées créant une entreprise pendant leur préavis. Ne sont pas concernés les salariés privés d'emploi ayant créé une entreprise avant la rupture de leur contrat de travail.

Le créateur devra préalablement signaler son projet de création à l'Assedic et à l'ANPE.

-
- Pour bénéficier de ce dispositif sous forme de capital de départ ou de maintien partiel des allocations, le créateur doit impérativement s'inscrire comme demandeur d'emploi avant la création de la société.
-

6.1.3.1 Aide à la création d'entreprise

Pour bénéficier de l'aide à la création d'entreprise :

- le projet devra être validé par l'obtention de l'ACCRE (voir page 8). A cet effet, l'attestation d'indemnisation établie par la DDTEFP devra être produite,
- le créateur devra être radié de la liste des demandeurs d'emploi.

Le montant de l'aide correspond à la moitié du reliquat des droits à la date de début de l'activité. L'aide est versée en deux fois, à la date de début d'activité puis 6 mois après.

En cas d'arrêt de l'activité de créateur, celui ci récupère ses droits acquis à la veille de la création d'entreprise diminués de l'aide versée par l'Assedic. Les reliquats de droits sont toutefois récupérables à la condition suivante : la réinscription comme demandeur d'emploi doit intervenir dans un délai de 3 ans à compter de l'admission, délai augmenté de la durée des droits notifiés.

6.1.3.2 Maintien des allocations

En phase de création, les actes accomplis sont considérés comme des actes de recherche d'emploi. Les allocations d'aide au retour à l'emploi sont intégralement maintenues.

Après la création, un maintien partiel des allocations est possible pour tout créateur (dirigeant, gérant de SARL, profession indépendante...) sous les conditions suivantes :

- Le créateur doit demeurer inscrit comme demandeur d'emploi
- Si le créateur est salarié, son activité mensuelle ne doit pas excéder 110 heures par mois et sa rémunération mensuelle ne doit pas dépasser 70% de ce qu'il gagnait avant d'être au chômage. Lorsque la rémunération n'est pas connue, un barème forfaitaire est appliqué.

Le calcul des indemnités versées au créateur est effectué de la manière suivante :

- Chaque mois, l'Assedic déterminera un nombre de jours non indemnissables au titre de l'ARE en fonction de la rémunération mensuelle versée au créateur.
- Lorsque le créateur ne perçoit pas de rémunération de la société, le nombre de jours non indemnissables est déterminé à partir d'une rémunération forfaitaire. En 2006, la base forfaitaire mensuelle est de 542 € pour la première année et de 813 € pour la seconde année.
- Le nombre de jours non indemnissables sera calculé ainsi :

Rémunération mensuelle brute (ou rémunération forfaitaire de 542 €)
Salaire journalier de référence retenu par l'Assedic (cf. lettre notification droits)

Les allocations sont maintenues dans la limite de la durée des droits avec un maximum de :

- 15 mois pour les créateurs âgés de moins de 50 ans,
- 23 mois pour les créateurs âgés de plus de 50 ans.

Les reliquats de droits sont récupérés en cas d'arrêt de l'activité de création d'entreprise sous réserve que la réinscription comme demandeur d'emploi intervienne dans un délai de 3 ans à compter de l'admission, délai augmenté de la durée des droits notifiés.

- **Restauration des droits aux allocations de chômage des créateurs non inscrits à l'Assedic après échec du projet d'entreprise**

Lorsqu'un salarié a créé une entreprise après avoir démissionné ou après avoir été licencié sans avoir déposé de dossier de demande d'allocations de chômage et que son projet d'entreprise a échoué, il peut faire valoir ses droits à l'assurance chômage au titre de l'activité salariée antérieure dans un délai de 3 ans après la fin de l'emploi salarié.

- **Contacts / adresses utiles**

www.assedic.fr → Unijuridis → Notices d'information → Demandeurs d'emploi → Situations particulières → L'Assedic accompagne le chômeur créateur d'entreprise

6.2 Choix de la forme juridique

Le choix de la forme juridique répond à des impératifs propres à chaque projet d'entreprise : moyens financiers, niveau de responsabilité, nature de l'activité, degré de contrôle requis, crédibilité vis-à-vis des tiers...

Les deux formes juridiques les plus courantes et les mieux adaptées à la création d'une société innovante sont la SAS en raison de sa souplesse et la SA à directoire qui prévoit une structure idéale pour les investisseurs : le conseil de surveillance. La constitution sous forme de SARL peut aussi être envisagée.

Les règles régissant ces trois formes juridiques, leurs avantages et leurs inconvénients sont traités dans ce chapitre, ainsi que leurs modalités de transformation.

6.2.1 Tableau comparatif des différentes formes juridiques

	Entreprise individuelle	SARL	SA (classique)	SAS
Nombre d'associés	<ul style="list-style-type: none"> • Entrepreneur individuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum : 2 • Maximum : 100 (personnes physiques ou morales) 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum : 7 (personnes physiques ou morales) 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum : 1 (personne physique ou morale)
Montant capital	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de notion de "capital social " 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de capital minimum 	<ul style="list-style-type: none"> • 37 000 € minimum. (versés pour moitié à la constitution et le solde dans les 5 ans ou avant toute augmentation de capital) 	<ul style="list-style-type: none"> • 37 000 € minimum (versés pour moitié à la constitution et le solde dans les 5 ans ou avant toute augmentation de capital)
Dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Entrepreneur individuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérant(s) : obligatoirement personne physique parmi les associés ou un tiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'Administration (CA) composé de 3 à 24 membres dont 1 président personne physique 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberté statutaire • Au minimum 1 président, personne physique ou morale
Responsabilité du dirigeant	<ul style="list-style-type: none"> • Totale et indéfinie sur les biens personnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitée aux apports, sauf responsabilité civile et pénale 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitée aux apports, sauf responsabilité civile et pénale 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitée aux apports, sauf responsabilité civile et pénale
Régime social du dirigeant	<ul style="list-style-type: none"> • Non salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérant minoritaire ou égalitaire : assimilé salarié • Gérant majoritaire : non salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • Président : assimilé salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • Président : assimilé salarié
Régime fiscal du dirigeant	<ul style="list-style-type: none"> • IR dans la catégorie des BIC ou BNC 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérant minoritaire : traitements et salaires • Gérant majoritaire : dans la catégorie de la rémunération des dirigeants, identique à celle des traitements et salaires (TS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Traitements et Salaires (TS) pour le président 	<ul style="list-style-type: none"> • Traitements et Salaires (TS) pour le président
Qui prend les décisions ?	<ul style="list-style-type: none"> • L'entrepreneur seul 	<ul style="list-style-type: none"> • Le gérant pour les actes de gestion courante • L'assemblée générale ordinaire pour les autres décisions de gestion • L'assemblée générale extraordinaire pour les décisions modifiant les statuts 	<ul style="list-style-type: none"> • Le CA pour la gestion courante • L'AGO pour les autres décisions de gestion • L'AGE pour les décisions modifiant les statuts 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberté statutaire
Commissaire aux comptes	<ul style="list-style-type: none"> • Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Non, sauf dépassement de seuils 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui

6.2.2 Société à Responsabilité Limitée

6.2.2.1 Principales caractéristiques

- La SARL doit avoir au moins un associé. Dans ce cas, elle est une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL).
- Elle n'a pas de capital social minimum, celui-ci étant désormais librement fixé dans les statuts en fonction de la taille, de l'activité et des besoins de financement de l'entreprise.
- Le capital social est divisé en parts sociales, non librement cessibles.
- Il est possible de faire des apports en numéraire, en nature et en industrie. Il n'y a pas d'obligation de nommer un commissaire aux apports sous une double condition :
 - la valeur des apports en nature ne doit pas dépasser 7 500 €
 - le total des apports ne doit pas excéder pas la moitié du capital
- Les associés ne répondent du passif social que dans la limite de leurs apports.
- Les tiers sont agréées à la majorité des associés représentant au moins la moitié des parts sociales (la majorité des trois quarts n'est plus nécessaire).
- La SARL est gérée par un ou plusieurs gérants, obligatoirement personnes physiques, associés ou non. Les pouvoirs des gérants sont déterminés par les statuts.
- Un associé détenant un quart des parts sociales plus une peut empêcher toute modification des statuts, il dispose de ce qu'on appelle la « minorité de blocage ».
- Statut du gérant
 - Un gérant est considéré comme majoritaire lorsqu'il détient, seul ou avec son conjoint et ses enfants mineurs, plus de 50% du capital social. Le choix du régime matrimonial est indifférent. Lorsqu'il détient 50% du capital ou moins, il est gérant égalitaire ou minoritaire.
 - Le gérant majoritaire est soumis au régime des travailleurs non salariés. Les cotisations sociales sont calculées, non sur les résultats réalisés par la société, mais sur les appointements perçus. Le gérant égalitaire ou minoritaire relève du statut des salariés.

➡ **Statut de gérant majoritaire ou minoritaire ?**

Le porteur de projet préfère souvent le statut de gérant minoritaire pour des considérations sociales, ce statut permettant de bénéficier du régime des salariés. Or le statut de gérant majoritaire est moins onéreux, notamment les deux premières années, sans compter les possibilités de différé de paiement. Par ailleurs, les améliorations de la couverture sociale des travailleurs non salariés, la déductibilité fiscale des cotisations volontaires de protection sociale complémentaire par la loi Madelin sont autant d'éléments qui ne justifient plus le choix de statut minoritaire pour des motifs sociaux. Nous recommandons donc d'opter pour le statut de gérant majoritaire et de souscrire un contrat d'assurance complémentaire dit contrat Madelin.

6.2.2.2 Avantages et inconvénients

- **Avantages**

- La responsabilité des associés est limitée à hauteur de leurs apports.
- La SARL peut être constituée par un seul associé.
- Elle peut être créée avec un investissement réduit, le montant du capital étant libre.
- Sa gestion est simple.
- La nomination d'un commissaire aux comptes n'est pas obligatoire sauf en cas de dépassement de 2 des 3 seuils suivants à la clôture d'un exercice :
 - Total bilan > 1,55 M€
 - Chiffre d'affaires hors taxes > 3,1 M€
 - Nombre moyen de salariés > 50

- **Inconvénients**

- Les cessions des parts sociales sont taxées au taux de 5 % à compter du 1^{er} janvier 2006 (contre 1,1% plafonné à 4 000 € pour les cessions d'actions). L'assiette du droit de 5% est réduite d'un abattement de 23 000 € ramené au pourcentage des parts cédées dans le capital social. Exemple : la cession de 20% des parts d'une SARL pour 100 000 € sera taxée 4 770 € = 5% x (100 000 – 23 000 x 20%)
- Il n'est pas possible d'émettre des valeurs mobilières à l'exception d'obligations. L'ordonnance 2004-274 du 25 mars 2004 autorise désormais les SARL à émettre des emprunts obligataires sous certaines conditions :
 - dépasser 2 des 3 seuils à partir desquels un commissaire aux comptes est obligatoire,
 - avoir au moins 3 ans d'existence, les comptes des trois derniers exercices de douze mois devant avoir « été régulièrement approuvés ».

Une autre limite tient au fait que les SARL ne peuvent pas faire appel public à l'épargne : les emprunts obligataires émis par les SARL ne pourront donc faire l'objet que de placements privés auprès d'un cercle restreint d'investisseurs. S'agissant du régime d'émission, l'article L.223-11 du Code de commerce renvoie au régime applicable aux sociétés par actions en prévoyant que « *l'émission d'obligations est décidée par l'assemblée générale des associés conformément aux dispositions applicables aux assemblées générales d'actionnaires. Ces titres sont soumis aux dispositions applicables aux obligations émises par les sociétés par actions.* »

- Il n'est pas possible de mettre en place des mécanismes d'actions gratuites, BSPCE...

6.2.2.3 Transformation de la SARL en SA ou SAS

- **Règles de quorum**

- La transformation d'une SARL en SA doit être décidée par une assemblée générale extraordinaire statuant à la majorité des 3 quarts des parts sociales.
- La transformation d'une SARL en SAS doit être décidée à l'unanimité des associés.

- **Conditions**

- Le commissaire à la transformation doit attester que le montant des capitaux propres est au moins égal au capital.
 - La transformation de la SARL en société de toute autre forme doit être précédée du rapport d'un commissaire aux comptes sur la situation de la société. En cas de transformation en société par actions, s'ajoute la vérification par un commissaire à la transformation de la valeur des biens composant l'actif social. Le commissaire à la transformation peut être chargé de l'établissement du rapport sur la situation de la société.
 - Le rapport du commissaire à la transformation doit être tenu à la disposition des associés au moins 8 jours avant l'AGE.
 - Le commissaire à la transformation est chargé d'apprécier la valeur des biens composant l'actif social et les avantages particuliers pouvant exister au profit d'associés ou de tiers. Il doit attester que le montant des capitaux propres est au moins égal au capital.
 - Le commissaire à la transformation est nommé par accord unanime des associés ou à défaut d'accord, par le greffe du tribunal de commerce.
- Le capital doit être au moins égal à 37 000 €.
- Les actionnaires devront être au nombre de 7 en cas de transformation en SA.

6.2.3 Société Anonyme

6.2.3.1 Principales caractéristiques

- Les actionnaires sont au nombre minimum de 7.
- Le capital minimum de la SA est de 37 000 € et de 225 000 € lorsqu'elle fait appel public à l'épargne.
- Les actionnaires ne peuvent réaliser que des apports en numéraire ou en nature. La nomination d'un commissaire aux apports est obligatoire lors d'un apport en nature.
- Les actionnaires ne supportent les dettes de la société que dans la limite de leurs apports.
- La désignation d'un commissaire aux comptes est obligatoire.
- Les pouvoirs des actionnaires, du conseil d'administration, du président et du directeur général sont déterminés par la loi et les statuts.
- La SA est gérée par un conseil d'administration ou un directoire.
- L'assemblée générale est l'organe souverain de la société.
- La minorité de blocage est du tiers des voix plus une. Elle permet à un ou plusieurs actionnaires agissant de manière concertée d'empêcher toute modification des statuts sans leur accord. L'entrée d'investisseurs dans le capital de la structure se fait parfois par l'acquisition de la minorité de blocage.

6.2.3.2 Gouvernance de la SA : le Conseil d'Administration

- Le conseil d'administration est composé d'actionnaires, au minimum 3 et au maximum 18, pouvant être des personnes physiques ou morales. Le président est obligatoirement une personne physique choisie parmi les membres du conseil d'administration. Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'assemblée générale.
- La direction est assurée par le directeur général. Les fonctions de président et de directeur général sont désormais dissociées. Elles peuvent cependant être assumées par une seule et même personne.

- Une personne physique peut cumuler **5 mandats** d'administrateurs de SA ayant leur siège sur le territoire français sauf exceptions dans les groupes. Cette limitation ne s'applique pas aux personnes morales pouvant être titulaires d'un nombre illimité de sièges d'administrateurs.
 - La limitation à 5 du nombre de mandats concerne le cumul de mandats d'administrateur et de membre du CS.
 - Une personne physique ne peut détenir plus de 5 mandats sociaux de SA ayant leur siège sur le territoire français. Ce plafond de cumul global concerne les mandats de membre du directoire, directeur général unique, directeur général, administrateur et membre du conseil de surveillance (loi 2002-1303 du 29 octobre 2002)
 - La loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003 a institué une dérogation dans les groupes. Ainsi, un administrateur peut avoir un nombre illimité de mandats d'administrateurs dans les filiales de la société où il exerce son mandat d'administrateur.
- Le cumul des fonctions d'administrateur avec un contrat de travail est permis au tiers des administrateurs en fonction. Le contrat de travail doit être antérieur à la nomination en qualité d'administrateur. Le président du conseil d'administration relève du régime des salariés.
- Rémunération des administrateurs : Les administrateurs peuvent percevoir des jetons de présence dont le montant est fixé par l'assemblée.
- Responsabilité des administrateurs : Voir page 8

6.2.3.3 Autre mode de gouvernance : le Directoire

L'adoption du directoire et du conseil de surveillance n'est qu'une modalité d'organisation de la société anonyme.

Le directoire, comme le conseil d'administration, a une fonction de direction et de gestion de la société. A l'inverse, le conseil de surveillance a seulement une fonction de contrôle de cette gestion.

Cette organisation permet la séparation des rôles entre le Directoire, qui dirige la société et dont les membres peuvent être actionnaires ou non, et le Conseil de Surveillance, composé d'actionnaires, qui veille sur les intérêts des actionnaires sans implication ni responsabilité dans la gestion de l'entreprise.

- **Un organe de direction : le Directoire**

- Le directoire est composé de 1 à 5 membres personnes physiques, non obligatoirement actionnaires à la différence des administrateurs et membres du conseil de surveillance.
Dans les sociétés dont le capital est inférieur à 150 000 €, les fonctions dévolues au directoire peuvent être exercées par une seule personne qui prend le titre de directeur général unique.
- Les membres du directoire sont nommés par le conseil de surveillance. La société est représentée par le président du directoire, élu par le conseil de surveillance. A défaut de dispositions statutaires, la durée du mandat du directoire est de 4 ans.
- Le directoire assume la direction de la société. Il est investi de tous pouvoirs pour agir au nom de la société, en dehors des prérogatives du conseil de surveillance et de l'assemblée générale des actionnaires.
- Le directoire est révocable par l'assemblée générale ordinaire ou par le conseil de surveillance si les statuts le prévoient.
- ***Une personne physique ne peut exercer plus de 3 mandats de membre de directoire*** ou de directeur général unique de SA ayant leur siège sur le territoire français.
Comme indiqué page 8, le plafond de cumul global est de 5 mandats, une dérogation à ce plafond étant possible dans les groupes. Un membre du directoire peut ainsi avoir un nombre illimité de mandats d'administrateurs ou de membre du conseil de surveillance dans les filiales de la société où il exerce son mandat de direction.
- Un membre du directoire peut être lié à la société par un contrat de travail. Les fonctions devront cependant être distinctes de celles assumées en qualité de membre du directoire et devront faire l'objet d'une rémunération distincte. Ce cumul des fonctions devra être soumis à la procédure des conventions réglementées (Art L225-86) et ainsi à l'autorisation préalable du conseil de surveillance.
- Le conseil de surveillance fixe la rémunération de chaque membre du directoire, celle-ci relevant du régime des traitements et salaires.
- Les membres du directoire sont soumis à la même responsabilité que les administrateurs.

- **Un organe de contrôle : le Conseil de Surveillance**

- Le statut du conseil de surveillance emprunte largement à celui du conseil d'administration. Toutefois, le conseil de surveillance a seulement pour mission de contrôler les organes de direction de la société.
- Le conseil de surveillance, nommé par l'assemblée générale ordinaire, est composé de 3 à 18 membres personnes physiques ou morales obligatoirement actionnaires. Le conseil de surveillance élit un président. Celui-ci ne représente pas la société vis-à-vis des tiers. La nomination d'un vice président est obligatoire.

- Le conseil de surveillance exerce un contrôle permanent sur la gestion du directoire. Il est investi d'attributions précises : nomination des membres et président du directoire, fixation de leur rémunération, autorisations de conventions entre la société et les membres du conseil de surveillance ou du directoire ou les actionnaires disposant de plus de 10% des droits de vote.
- Les membres du conseil de surveillance peuvent, comme les administrateurs, percevoir des jetons de présence dont le montant est fixé par l'assemblée générale.
Le conseil de surveillance peut éventuellement allouer une rémunération à son président et à son vice-président. La fixation de cette rémunération n'est pas soumise à la procédure des conventions réglementées. Ces rémunérations relèvent de la catégorie de revenus des capitaux mobiliers pour les bénéficiaires.
- Les membres du conseil de surveillance sont soumis aux mêmes règles de cumul des mandats que les administrateurs.
- Les membres du conseil de surveillance peuvent, dans la limite du tiers des membres en fonction, cumuler leur mandat avec un contrat de travail. Ce cumul sera soumis à la procédure des conventions réglementées.
- Les membres du conseil de surveillance ne sont responsables que des fautes personnelles qu'ils ont commises dans l'exécution de leur mandat, voir page 8.

- **Spécificités et avantages de la SA à directoire**

- Séparation des rôles entre le directoire, qui dirige la société et dont les membres peuvent être actionnaires ou non, et le conseil de surveillance, composé d'actionnaires, qui veille sur les intérêts des actionnaires sans implication ni responsabilité dans la gestion de l'entreprise.
- Possibilité pour un membre du directoire (ou directeur général unique) d'être en même temps salarié de la société. Il peut être nommé membre du directoire alors qu'il est déjà salarié ou devenir salarié alors qu'il est déjà membre du directoire. A l'inverse, ***dans la SA classique, le contrat de travail doit être antérieur à la nomination en qualité d'administrateur.***
- Les membres du directoire peuvent prétendre à des dommages et intérêts en cas de révocation non justifiée et ***peuvent cumuler leurs fonctions avec un contrat de travail*** même s'ils cessent d'appartenir au directoire. Dans la SA classique, les administrateurs n'ont droit à aucune indemnisation et les possibilités de cumul de leurs fonctions avec un contrat de travail sont limitées (permis au tiers des administrateurs en fonction, un administrateur en fonction ne pouvant être salarié).
- Les membres du directoire peuvent être choisis en dehors des actionnaires à la différence des administrateurs.
- 5 membres du directoire et le président du conseil de surveillance peuvent bénéficier de l'exonération à l'ISF prévue pour les biens professionnels. Dans la SA classique, seuls le président et le directeur général peuvent en bénéficier (voir ISF page 8).

6.2.3.4 Cession des actions, libre ou soumise à agrément

La cession des actions est libre sauf clause d'agrément prévue dans les statuts.

Cette clause d'agrément permet aux fondateurs d'éviter l'entrée au capital d'actionnaires indésirables ou la dispersion du capital et de maintenir un équilibre du pouvoir entre les différents blocs d'actionnaires.

Les statuts peuvent prévoir différentes clauses d'agrément : agrément de toutes ou certaines opérations de cession, agrément des nouveaux actionnaires, agrément par l'Assemblée Générale ou par le Conseil de Surveillance... Depuis l'ordonnance du 24 juin 2004, les cessions de titres entre actionnaires peuvent être soumises à agrément préalable. Cette clause d'agrément est écartée en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession à un conjoint, ascendant ou descendant.

Les clauses d'agrément et d'autres règles de cession des actions peuvent aussi être imposées par le pacte d'actionnaires.

Lorsque la société refuse d'agréer l'opération de cession envisagée, le conseil d'administration ou le directoire doit, dans un délai de 3 mois à compter de la notification du refus, proposer au vendeur l'acquisition de ses titres soit par un actionnaire, soit par un tiers, soit par la société (via une réduction de capital). À défaut d'accord sur le prix des titres, il sera déterminé par un expert désigné par les parties ou à défaut par une ordonnance du juge des référés. Le cédant peut désormais renoncer à la cession envisagée, même après fixation du prix par l'expert. Auparavant, il ne pouvait plus se rétracter lorsque la procédure d'expertise était déclenchée.

Il existe des formulaires standard de mouvement de titres qui peuvent être utilisés pour contractualiser la cession.

Suite à la cession, l'imprimé 2759 « Cession de droits sociaux non constatée par un acte », disponible à l'adresse www.service-public.fr/formulaires/index.html, devra être déposé à la recette des impôts en 2 exemplaires originaux dans le délai d'un mois. Les droits d'enregistrement sont de 1,1% du prix de cession. Ils sont plafonnés à 4 000 € depuis le 1^{er} janvier 2006.

6.2.3.5 Possibilité de déléguer aux organes de direction la décision d'augmentation de capital, ordonnance du 24 juin 2004

Depuis le décret du 10 février 2005 faisant suite à l'ordonnance du 24 juin 2004 sur la réforme des valeurs mobilières, l'assemblée générale extraordinaire peut déléguer aux organes de direction (conseil d'administration ou directoire) sa compétence pour décider de l'augmentation de capital.

Ainsi, la réunion systématique des actionnaires pour chaque décision d'augmentation de capital n'est plus obligatoire. Les organes de direction peuvent désormais décider eux-mêmes des augmentations dans la limite d'un plafond fixé par l'assemblée, la délégation n'étant valable que pour un délai de 26 mois maximum.

L'assemblée générale a la faculté de limiter sa délégation à un certain type de valeurs mobilières et de prévoir des plafonds différents en fonction de la nature du titre. Les émissions d'actions de préférence ou de valeurs mobilières donnant accès au capital devront en outre faire l'objet de résolutions particulières.

Ces nouvelles règles de délégation ne s'appliquent pas aux opérations d'augmentation de capital réservées avec suppression du droit préférentiel, qui font l'objet de dispositions spéciales.

6.2.3.6 Avantages et inconvénients de la SA

- **Avantages**

- Il est possible de faire appel public à l'épargne lorsque le capital est supérieur à 225 000 €.
- La SA offre une grande sécurité juridique dans la mesure où son fonctionnement est strictement réglementé par la loi.
- La SA permet d'émettre des valeurs mobilières et d'instaurer des dispositifs tels que les actions gratuites, BSPCE, stock options (voir page 8). Cette faculté est également offerte dans la SAS.
- Elle permet d'émettre des actions de préférence (voir page 8). Ces actions, établies par l'ordonnance du 24 juin 2004, facilitent l'entrée des fonds de capital risque dans les SA en leur donnant des droits préférentiels financiers et de représentation. Cette faculté est également offerte dans la SAS.

- **Inconvénients**

- La SA doit obligatoirement avoir un commissaire aux comptes, ce qui entraîne un coût.
- La gestion de la SA est très réglementée ce qui induit une certaine lourdeur.

La loi Breton sur la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005 a supprimé l'obligation pour les SA non cotées d'établir un rapport sur les procédures de contrôle interne mises en place et de le déposer au greffe du tribunal de commerce. Cette contrainte qui était un inconvénient majeur de la SA et une cause courante de transformation de SA en SAS a disparu.

6.2.3.7 *Quelques règles à respecter*

- La liste des mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux durant l'exercice doit être communiquée dans le rapport de gestion (loi NRE du 15 mai 2001).
- Une AGE doit être convoquée tous les 3 ans pour se prononcer sur une augmentation de capital réservée aux salariés lorsque les actions détenues par le personnel représentent moins de 3% du capital de la société (loi sur l'épargne salariale du 19 février 2001).

6.2.3.8 *Transformation de la SA*

- **Règles de quorum**

- La transformation d'une SA en SAS ne peut être décidée qu'avec l'accord unanime des actionnaire.
- La transformation d'une SA en SARL doit être décidée à la majorité des $\frac{3}{4}$ du capital.

- **Conditions**

- 2 années d'existence et 2 bilans approuvés sont requis pour transformer la société anonyme en société d'une autre forme, sauf en cas de transformation en SNC.
- La décision de transformation doit être précédée d'un rapport des commissaires aux comptes de la société attestant que le montant des capitaux propres est au moins égal au montant du capital. Les sociétés par actions étant obligatoirement dotées d'un commissaire aux comptes, elles n'ont pas l'obligation de désigner un commissaire à la transformation.
- Cas particulier : une SA ayant émis des valeurs mobilières donnant accès au capital ne peut plus être transformée après l'émission des titres, sauf à y être autorisée par le contrat d'émission ou par les titulaires de ces titres. Dès lors, une mauvaise rédaction du contrat d'émission risque d'avoir des conséquences préjudiciables pour la société. L'ordonnance du 24 juin 2004 relative à la réforme des valeurs mobilières accorde une place importante au contrat d'émission. Par ailleurs, le projet de transformation de la société devra être soumis à l'assemblée générale des obligataires s'il en existe. En cas de refus d'approbation, la société ne pourra passer outre qu'en offrant de rembourser les obligataires qui en feraient la demande.

6.2.4 *Société par Actions Simplifiée*

La SAS a été réformée par la loi sur l'innovation du 12 juillet 1999 dans le but d'offrir une souplesse équivalente à celle des « Inc. » anglo-saxonnes.

Mais cette souplesse a un revers, la SAS ne peut pas être cotée. Si bon nombre d'entreprises sont créées sous forme de SAS, celles qui sont financées par des capitaux-risqueurs doivent la plupart du temps se transformer en SA.

6.2.4.1 *Principales caractéristiques*

- La SAS peut avoir un seul associé. Dans ce cas, elle est une Société Unipersonnelle par actions simplifiée (SASU).
- Le capital minimum de la SAS est de 37 000 €.
- Les associés ne peuvent réaliser que des apports en numéraire ou en nature. La nomination d'un commissaire aux apports est obligatoire lors d'un apport en nature.
- Les associés ne supportent les dettes de la société que dans la limite de leurs apports.
- La nomination d'un commissaire aux comptes est obligatoire.
- La SAS est soumise à l'impôt sur les sociétés
- La liberté statutaire est la règle. Les statuts déterminent la nature et la fonction des organes de direction. De même, les décisions des associés sont prises selon les conditions de majorité prévues par les statuts, en assemblées, par correspondance ou par vidéoconférence. La tenue d'assemblées générales n'est pas obligatoire. Seules certaines décisions doivent faire l'objet d'une assemblée : approbation des comptes, fusion, modification du capital, nomination des commissaires, dissolution.
- La présence d'un président, personne physique ou morale, associée ou non, est requise. Le pouvoir de représenter la société est strictement défini et attribué au président. Depuis la loi sur la sécurité financière, les statuts peuvent conférer aux directeurs généraux le même pouvoir de représentation de la société à l'égard des tiers que celui confié au président.
Le président d'une SAS est assimilé au régime fiscal et social des salariés. Il peut être titulaire d'un contrat de travail sous réserve du caractère effectif du travail.
- Les statuts fixent librement les règles applicables aux cessions de titres. Sauf pour la SASU, toutes les clauses de contrôle de l'actionnariat sont possibles : exclusion, agrément, inaliénabilité, changement de contrôle d'un associé, cession forcée des titres d'un actionnaire selon les dispositions statutaires, liberté totale des cessions... Les cessions de titres de SAS sont assujetties aux mêmes droits d'enregistrement que les cessions de titres de SA.

6.2.4.2 Spécificités de la SAS Unipersonnelle (SASU)

La SASU est la seule forme juridique unipersonnelle permettant à l'entrepreneur de bénéficier du régime fiscal et social des salariés.

La SASU peut se transformer automatiquement en SAS si le nombre d'associés augmente.

Le fonctionnement de la SASU est soumis à un régime juridique très simplifié, ainsi :

- le pouvoir de décision est centralisé entre les mains de l'associé unique qui bien souvent, sera le Président (personne physique ou morale),
- les décisions unilatérales (fonctionnement courant de la société et modifications statutaires) de l'associé unique doivent être consignées sur un registre,
- l'associé unique peut confier la présidence de la société à un tiers : les statuts doivent alors impérativement préciser les décisions relevant de la seule compétence de l'associé unique,
- les conventions réglementées de la SASU font l'objet d'une simplification, par mention sur le registre des décisions. Mais si la SAS comporte plusieurs associés, ces conventions sont soumises au contrôle des associés,
- l'associé unique doit approuver les comptes, sur rapport du commissaire aux comptes, dans les six mois de leur clôture,
- en cas de dissolution de la SASU, l'associé unique recevra automatiquement tout le patrimoine, mais il répondra de toutes les dettes sociales.

6.2.4.3 *Avantages et inconvénients de la SAS*

- **Avantages**

- Liberté statutaire permettant d'organiser la répartition du pouvoir au sein de la société et les relations entre associés :
 - possibilité d'être dirigée par une seule personne sans constitution ni consultation d'un organe collégial,
 - possibilité de différencier la participation au capital et les droits de vote des associés,
 - faculté d'émettre des actions à droits de vote pluriels (double, triple...) affectés à une catégorie d'associés, contrairement à la SA où seul un droit de vote double peut être attribué par les statuts ou par une assemblée générale extraordinaire.
- Souplesse contractuelle se traduisant par une diminution du formalisme juridique.
- Pas de règles limitant le cumul des mandats, alors que la SA le limite à 5 mandats pour les administrateurs et membres du CS, et 3 mandats pour le PDG et les membres du directoire.
- Responsabilité des associés limitée aux apports, sauf pour la SAS Unipersonnelle (SASU).
- Pas de limite d'âge, alors que la SA fixe un âge maximum de 65 ans pour les PDG et membres du directoire et 70 ans pour les administrateurs et membres du CS.
- 1 associé minimum, personne physique ou morale, contre un minimum de sept dans une SA.
- Comme pour la SA, possibilité d'émettre des valeurs mobilières et des actions de préférence, possibilité de mettre en place les dispositifs de paiements en actions (actions gratuites, BSPCE...)

- **Inconvénients**

- La SAS est une société fermée sans possibilité d'appel public à l'épargne.
- La SAS offre moins de sécurité juridique que les autres formes de sociétés.

6.2.4.4 Transformation de la SAS

- **Règles de quorum**

La décision de transformation doit être prise collectivement par les associés : la transformation d'une SAS en société d'une autre forme peut être décidée à la majorité fixée dans les statuts dès lors que les clauses statutaires qui ne peuvent être modifiées qu'à l'unanimité peuvent subsister sans modification sous la nouvelle forme. A défaut, la transformation requiert l'accord unanime des associés.

- **Conditions**

La décision de transformation doit être précédée d'un rapport du commissaire aux comptes attestant que le montant des capitaux propres est au moins égal au montant du capital (règle non applicable en cas de transformation en SNC). Il n'y a pas lieu de faire intervenir un commissaire à la transformation.

Les mêmes dispositions que celles énoncées pour une transformation de SA s'appliquent en cas d'émission d'obligations ou de valeurs mobilières donnant accès au capital (voir page 8).

-
- ➡ *Si vous envisagez de faire appel à du capital risque, privilégiez la SA à directoire et conseil de surveillance, structure juridique permettant de surveiller la gestion de l'entreprise et dont le fonctionnement est standard, connu et sans surprise.*

En cas de création d'une SAS, la rédaction des statuts est primordiale.

- ➡ *Il est recommandé de rédiger un pacte de fondateur qui définisse clairement les rôles et obligations de chacun.*
-

6.2.5 Démarches de création

Après la signature des statuts, il y a lieu de procéder aux formalités suivantes :

- enregistrement à la recette des impôts,
- insertion dans un journal d'annonces légales,
- dépôt au greffe des actes constitutifs,
- immatriculation au registre du commerce et des sociétés,
- insertion dans le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc).

La liste des pièces nécessaires à la constitution est disponible <http://www.greffe-tc-paris.fr/rcs/immatriculations.htm>

Pour les sociétés ayant leur siège à Paris, l'ensemble de ces documents sera déposé au Greffe du Tribunal de Commerce, 1 quai de Corse, 75001 Paris, téléphone : + 33 8 91 01 75 75.

Le délai d'obtention du Kbis est de 3 à 4 jours après le dépôt.

Dans les 3 mois de l'immatriculation au greffe, le centre des impôts dont relève l'entreprise lui adresse le « livret fiscal du créateur d'entreprise ». Ce document contient les éléments d'identification de l'activité (n° Siret, n° de TVA) ainsi que les coordonnées des interlocuteurs fiscaux.

Pour information, le numéro Siret (14 caractères) est attribué par l'INSEE.

Le numéro de TVA intracommunautaire est un identifiant à 13 caractères. Il se compose du code pays (FR pour la France), d'une clé informatique (2 chiffres) et du n° Siren de l'entreprise (9 chiffres).

➡ *Dépenses engagées avant la constitution :*

Les associés ou actionnaires qui ont effectué des dépenses (honoraires, achat de matériel...) au nom et pour le compte de la société pendant sa période de formation pourront se les faire rembourser par la société dès le déblocage des fonds, c'est-à-dire après l'immatriculation.

Pour cela, ils doivent relater l'ensemble de ces engagements dans un acte qui sera annexé aux statuts. La signature par les associés des statuts vaudra alors reprise de ces engagements par la société lorsque celle-ci sera immatriculée. Il est donc important de garder précieusement tous les justificatifs de dépenses. D'un point de vue comptable, ces dépenses représentent une avance en compte courant.

➡ *Un modèle gratuit de statuts établi par les Editions Francis Lefebvre est disponible à l'adresse suivante : www.comptanoo.com/dossier/dossier/d3518/statuts_sa_directoire.asp.*

Prévoir autant d'exemplaires des statuts que d'actionnaires + 3 (recette des impôts, greffe).

➡ *Il peut être judicieux de réduire la durée du premier exercice, par exemple à 6 mois au lieu de 18 mois, pour obtenir un an plus tôt le remboursement des dépenses éligibles au CIR engagées durant ce premier exercice.*

6.3 Aspects fiscaux

Voici quelques aspects fiscaux à intégrer lors de la création de l'entreprise et de la souscription aux augmentations de capital.

6.3.1 Réduction d'Impôt sur le Revenu pour souscription au capital des PME

Les contribuables domiciliés fiscalement en France peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt dite « Madelin » égale à 25% des souscriptions en numéraire au capital initial et aux augmentations de capital des PME dans la limite d'un plafond annuel de 20 000 € pour un contribuable et de 40 000 € pour un couple (article 199 terdecies-0 A du Code Général des Impôts). Les versements ouvrant droit à la réduction d'impôt sont ceux effectués jusqu'au 31 décembre 2006.

La fraction des investissements excédant ces limites ouvre droit à réduction d'impôt dans les mêmes conditions au titre des 3 années suivantes. Ainsi la réduction d'impôt, étalée sur 4 ans, pourra atteindre 20 000 € pour une souscription de 80 000 € ou plus. Pour un couple, elle pourra atteindre 40 000 € pour une souscription de 160 000 € ou plus.

Entreprises concernées : la société bénéficiaire des fonds souscrits doit être soumise à l'IS et être détenue à hauteur de 50% par des personnes physiques (ou par des sociétés formées de personnes parentes, frères ou sœurs, conjoints). Dans le cas d'une augmentation de capital, l'entreprise doit être encore une PME au sens communautaire : entreprise employant moins de 250 personnes, ayant réalisé un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou un total bilan inférieur à 43 M€ au titre de l'année de référence. Elle ne doit pas être cotée sur un marché réglementé français ou étranger.

La loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005 a assoupli les modalités d'appréciation du ratio de détention de 50% des droits sociaux. Pour l'appréciation de ce seuil, il n'est pas tenu compte des participations détenues par les sociétés de capital risque (SCR), les sociétés unipersonnelles d'investissement à risque (SUIR), les sociétés de développement régional (SDR), les sociétés financières d'innovation (SFI), les fonds communs de placement à risques (FCPR), les fonds d'investissement de proximité (FIP) et les fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI).

Lorsque les actions ayant donné droit à réduction d'impôt sont cédées avant le 31 décembre de la 5^{ème} année suivant celle de la souscription, une reprise des réductions d'impôt obtenues est pratiquée l'année de cession. Cette reprise est limitée au prix de cession.

De même, l'exonération d'impôt sur le revenu des plus-values de cession de titres de JEI (voir page 8) entraîne la reprise de la réduction d'impôt accordée au moment de la souscription des titres.

➡ *Attention, ces avantages (à l'entrée) ne sont pas cumulables avec le dispositif du PEA (avantages à la sortie). Nous rappelons par ailleurs que les titres logés dans un PEA sont limités à 25% du capital de la société détenue. Le souscripteur doit donc choisir entre bénéficier à court terme d'une réduction d'impôt de 25% du montant investi ou à long terme d'une exonération des plus-values. Il arbitrera entre ces avantages fiscaux à l'entrée ou à la sortie en fonction de sa situation personnelle et des perspectives de plus-values.*

• **Impôt sur le Revenu – Déduction des pertes en capital**

Les personnes physiques qui ont souscrit en numéraire au capital d'une société non cotée déclarée en cessation de paiement dans les 8 ans suivant sa constitution, peuvent bénéficier d'une déduction égale au montant de leur souscription. Ils peuvent déduire cette somme de leurs revenus, dans la limite de 30 000 € par année pour un célibataire et 60 000 € pour un couple.

➡ *Ce dispositif n'est pas cumulable avec la réduction fiscale à l'entrée dont bénéficie le souscripteur au capital de PME. Toutefois, celui-ci conserve la possibilité de choisir la déduction des pertes en capital à condition de rembourser l'avantage fiscal perçu à la souscription.*

6.3.2 Logement des titres dans un PEA

Voici quelques règles spécifiques au fonctionnement du PEA et à sa fiscalité :

• **Ouverture du PEA**

Toutes les personnes physiques fiscalement domiciliées en France peuvent ouvrir un PEA.

Il ne peut être ouvert qu'un PEA par personne, celui-ci ne pouvant être ouvert sous la forme d'un compte joint. En revanche, un couple marié peut ouvrir deux PEA.

La date d'ouverture du plan est celle du 1^{er} versement.

- **Versements**

Le PEA est composé d'un compte espèces, recevant les versements et les dividendes, et d'un compte titres contenant les valeurs.

Les versements sur un PEA sont obligatoirement effectués en numéraire. Le titulaire du PEA ne peut donc transférer dans le plan des actions ou titres détenues antérieurement.

Le rythme des versements est libre. Il n'y a pas d'obligation de versement minimum.

Le plafond des versements est fixé à 132 000 € par contribuable, 264 000 € pour un couple.

- **Nature des sommes investies**

Le PEA n'est pas réservé à l'acquisition de parts de sociétés cotées. Les sociétés non cotées sont également concernées.

Les sommes versées doivent servir à l'achat ou à la souscription :

- d'actions, bons de souscriptions, parts de SARL, certificats d'investissement, titres de sociétés ayant leur siège dans un état membre de la communauté européenne, titres de sociétés coopératives françaises,
- d'actions de SICAV ou de parts de FCP détenant au moins 75% de ces mêmes titres,
- de parts de FCP à risques (FCPR) et FCP dans l'innovation (FCPI),
- des titres de sociétés soumises à l'IS ayant leur siège dans un état de la communauté européenne.

Les titres ayant bénéficié d'autres avantages fiscaux, tels que réduction d'impôts pour création d'entreprise, PEE, stock options... sont exclus du dispositif.

- **Un investissement défiscalisé**

- Les produits (dividendes, intérêts, avoirs fiscaux, crédits d'impôt, plus-values) provenant des placements effectués dans le cadre du PEA sont exonérés d'impôt sur le revenu sous la condition de conserver l'épargne pendant 5 ans.
- Selon la date à laquelle ils interviennent, les retraits entraînent des conséquences fiscales différentes, soit :

Avant 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Après 5 ans
<ul style="list-style-type: none"> - Gain net imposable à l'IR en cas de dépassement du seuil de taxation des plus-values sur valeurs mobilières de 15 000€⁽¹⁾ - Gain exonéré en dessous du seuil de taxation 		Gain net totalement exonéré ⁽³⁾ mais soumis à prélèvements sociaux de 11% ⁽¹⁾
Taux d'imposition de 22,5% + prélèvements sociaux de 11% ⁽¹⁾	Taux d'imposition de 16% + prélèvements sociaux de 11% ⁽¹⁾	

- (1) se décomposant CSG 8,2%, CRDS 0,5%, Prélèvement social 2% et contribution de solidarité 0,3%
- (2) les revenus afférents aux titres de sociétés non cotées ne sont exonérés que dans la limite de 10% de ces placements. Au-delà de cette limite, ils sont déclarés en revenus des capitaux mobiliers.
- Depuis le 5 août 2003, la loi sur l'initiative économique autorise le retrait anticipé des avoirs investis dans un PEA de moins de 5 ans sans clôture du plan, ni remise en cause de l'exonération, à condition que les fonds retirés servent à financer la création ou à la reprise d'une entreprise dans les 3 mois suivant le retrait. Le titulaire du PEA, son conjoint, ascendant ou descendant doit assurer personnellement la direction de l'entreprise. Par ailleurs, aucun nouveau versement ne sera possible après le 1^{er} retrait ou rachat du plan
 - A compter du 1^{er} janvier 2005, les pertes constatées lors de la clôture d'un PEA de plus de 5 ans seront imputables sur les plus-values et gains de même nature réalisés au titre de l'année de clôture ou des 10 années suivantes. Il est par ailleurs impératif que tous les titres figurant dans le plan soient cédés lors de la clôture du PEA.

➡ **A la création de la société ou lors d'une augmentation de capital, les souscripteurs se posent souvent cette question : est-il avantageux de placer les titres de la société dans un PEA ?**

Souscrire au capital via un PEA permet de bénéficier d'une exonération de l'impôt sur les plus-values lors de la cession des actions. Cette exonération dépend de l'âge du PEA, pour en bénéficier pleinement les fonds investis devront être conservés dans le PEA jusqu'à la fin de sa 5^{ème} année. Le cédant, son conjoint et leurs ascendants et descendants ne doivent pas avoir détenu ensemble plus de 25% des droits sociaux depuis la souscription des titres cédés.

Même s'il prévoit de respecter ces conditions, le souscripteur n'a pas toujours intérêt à placer ses titres dans un PEA. En effet, il se prive alors de la réduction d'impôt pour souscription au capital d'une PME. Par ailleurs, il peut aussi bénéficier de l'exonération d'impôt sur les plus-values grâce au statut de Jeune Entreprise Innovante.

La loi de Finances 2004 a créé le statut de Jeune Entreprise Innovante, prévoyant notamment l'exonération des plus-values réalisées à l'occasion de la cession de titres de JEI (voir page 8). Pour bénéficier de l'exonération, les titres doivent avoir été souscrits à compter du 1^{er} janvier 2004 et avoir été conservés pendant au moins 3 ans. La règle d'une participation maximale de 25% s'applique également dans ce dispositif. Cette exonération n'est pas cumulable avec la réduction d'impôt accordée lors de la souscription au capital de la société, qui est reprise le cas échéant.

En conclusion, depuis que le statut de JEI permet l'exonération d'impôt sur les plus-values, il n'est plus aussi intéressant de placer les titres de l'entreprise dans un PEA, en perdant le bénéfice à court terme de la réduction d'impôt sur le revenu. Toutefois, il existe un risque de refus ou de remise en cause du statut de JEI par l'administration, et les titres de la JEI doivent être conservés au moins 3 ans. Donc il peut encore être avantageux de placer les actions dans un PEA si celui-ci doit arriver à son terme dans un délai inférieur à 3 ans et que des plus-values importantes sont prévues dans ce délai.

Attention, la souscription au capital de la société devra être effectuée directement depuis le compte espèces du PEA car il n'est pas possible de transférer dans un PEA des actions ou titres déjà souscrits.

6.3.3 Impôt Sur la Fortune

Voici les principales caractéristiques de l'ISF, eu égard notamment aux exonérations des biens professionnels :

- L'ISF est un impôt annuel dû par les personnes physiques, dont le patrimoine au 1^{er} janvier de l'année d'imposition excède un seuil de 720 000 €. Les personnes domiciliées hors de France ne sont imposables que sur les biens situés en France.
- L'ISF est exigible sur l'ensemble des biens, droits et valeurs composant le patrimoine du redevable. Les titres de sociétés entrent dans l'assiette de l'ISF. Certaines exonérations sont toutefois prévues.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les titres reçus en contrepartie d'une souscription au capital d'une PME exerçant exclusivement une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, n'entrent plus dans l'assiette de l'ISF. La PME doit en outre avoir son siège dans un état membre de la communauté européenne (loi pour l'initiative économique).

Si l'entreprise a dépassé les seuils la définissant comme une PME, les dirigeants peuvent dans certains cas bénéficier d'une exonération au titre des biens professionnels.

Les biens professionnels sont exclus de l'assiette de l'ISF. Parmi ceux-ci, les parts ou actions de sociétés assujetties à l'IS détenues par les associés dirigeants bénéficient de l'exonération sous deux conditions :

- **Nature des fonctions exercées dans la société** : Les propriétaires de titres doivent, pour pouvoir bénéficier de l'exonération, exercer à titre principal dans la société une des fonctions de direction suivantes :
 - SARL : gérant
 - SAS : dirigeant
 - SA à Conseil d'Administration : président du conseil d'administration, directeur général
 - SA à Directoire : membre du directoire, président du conseil de surveillance
- **Importance de la participation détenue** : Une participation minimale de 25% des droits financiers et des droits de vote est en principe exigée des gérants minoritaires de SARL et des associés dirigeants de sociétés anonymes.

La loi sur l'initiative économique a aménagé ou introduit les mesures suivantes, applicables à l'ISF dû à partir de l'année 2004 :

- Lorsque le seuil minimum de 25% n'est pas atteint, les parts ou actions détenues peuvent être exonérées au titre des biens professionnels à condition que leur valeur brute excède 50% de la valeur brute du patrimoine taxable à l'ISF.
- Les parts ou actions de sociétés exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sont exonérées d'ISF à concurrence de la moitié de leur valeur. Cette exonération est subordonnée à la condition que l'associé se soit engagé au préalable avec d'autres associés, à conserver pendant au moins 6 ans, une fraction du capital de la société (droits financiers et droits de vote) fixée à 20% pour les sociétés cotées et à 34% pour les sociétés non cotées.

Cette mesure est destinée à permettre à des associés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de l'exonération au titre des biens professionnels, notamment associés non dirigeants ou détenant une participation inférieure au seuil minimal, d'être néanmoins exonérés à hauteur d'une fraction de leurs droits sociaux.

-
- ➡ *Le choix de la forme juridique n'est pas neutre en matière d'exonération des biens professionnels à l'ISF. Comme indiqué page 8, 5 membres du directoire et le président du conseil de surveillance peuvent bénéficier de l'exonération à l'ISF dans la SA à directoire. Dans la SA classique, seuls le président et le directeur général peuvent en bénéficier.*
-

7. RESPONSABILITE ET PROTECTION DES DIRIGEANTS

Les créateurs d'entreprise connaissent rarement les risques induits par leurs nouvelles fonctions de dirigeants. Depuis la création de l'entreprise jusqu'à sa disparition, le dirigeant est exposé au premier plan.

Il n'existe pas de solution universelle ni de protection totale car il n'y a pas de création sans risque, le tout étant d'anticiper, mesurer et gérer le risque.

La limitation de l'engagement de la responsabilité passe ainsi par :

- le choix du régime juridique de la société
- la souscription par la société d'une assurance protégeant le patrimoine du dirigeant, la société et ses hommes.
- Le choix du régime matrimonial des dirigeants
- la prévention : les dirigeants devront examiner avec leurs conseils les conséquences de toute décision importante.

7.1 Responsabilité des dirigeants

Les dirigeants de société s'exposent à des risques de mise en cause au **civil** et au **pénal** en réparation d'un préjudice subi. En effet, diverses personnes physiques ou morales peuvent intenter une action en responsabilité contre les dirigeants de l'entreprise : actionnaires pour leur propre compte ou pour le compte de la société, clients, fournisseurs, salariés, créanciers, concurrents, autorités de contrôle...

Les dirigeants concernés sont toutes personnes physiques exerçant des fonctions de direction, de gestion, supervision au sein d'une société en tant que dirigeant de droit ou de fait. Ce sont notamment le président du conseil d'administration, les administrateurs et membres du directoire, les membres du conseil de surveillance, les directeurs généraux, les gérants de SARL, et les représentants permanents des personnes morales.

La responsabilité des membres du conseil de surveillance est cependant limitée. Ils ne sont responsables que des fautes personnelles qu'ils ont commises dans l'exécution de leur mandat. Compte tenu de leur simple mission de contrôle, les membres du conseil de surveillance ne sont pas soumis ni à la faillite personnelle, ni à la contribution éventuelle au règlement du passif. La responsabilité pénale est extrêmement réduite.

7.1.1 Responsabilité civile

Les fautes engageant la responsabilité civile des dirigeants sont les infractions aux dispositions législatives ou réglementaires, la violation des statuts ou la faute de gestion.

Cette faute de gestion peut être constituée par une simple erreur, omission, négligence ou encore par le non respect des règlements et des statuts. La faute de gestion peut menacer le patrimoine personnel du dirigeant. Elle peut entraîner des mises en cause variées : action en comblement de passif, conflits d'intérêts entre actionnaires minoritaires ou majoritaires...

La responsabilité peut être individuelle ou solidaire lorsqu'elle est l'œuvre du conseil d'administration (ou du directoire) tout entier.

Deux types d'actions en responsabilité sont distingués :

- L'action **individuelle**, exercée par l'actionnaire ayant subi un préjudice, a pour objet la répartition d'un préjudice **personnel**.
- L'action **sociale**, exercée par les actionnaires à l'encontre de ses dirigeants, est destinée à réparer un préjudice subi par la **société**.

L'action sociale peut être exercée individuellement par un associé ou actionnaire quel que soit le nombre de ses parts ou actions détenues et quelle que soit la forme de la société. Elle peut être exercée collectivement, les associés ou actionnaires auteurs de l'action devant détenir 10% du capital de la SARL ou 5% du capital de la SA.

L'action en responsabilité est prescrite 3 ans après le fait dommageable ou sa révélation en cas de dissimulation.

7.1.2 Responsabilité pénale

Les membres du CA ou du directoire encourent une responsabilité pénale au titre de la direction et de l'administration. Les infractions visées sont l'abus de biens sociaux, l'abus de pouvoir ou de voix dans le cadre de la direction de la société, la présentation de comptes sociaux infidèles, l'infraction fiscale, certaines infractions au droit du travail, le défaut d'établissement des comptes...

7.2 Protection des dirigeants

7.2.1 Assurances

Les entreprises peuvent prendre à leur charge la protection de leurs dirigeants grâce à de multiples mécanismes d'assurance.

7.2.1.1 Responsabilité civile des dirigeants et mandataires

Les compagnies d'assurances proposent des contrats couvrant la responsabilité des dirigeants et mandataires sociaux de la société et de ses filiales y compris à l'étranger.

Ce sont les fonctions qui sont assurées de manière non nominative. L'assurance couvre donc tous les dirigeants et mandataires sociaux, de droit ou de fait, passés, présents ou futurs. Cette garantie peut être étendue à certains cadres dirigeants de la société (DRH, CFO...) ou à toutes personnes physiques expressément mandatées par la société.

Cette assurance couvre tous les dommages et intérêts au civil ainsi que les frais de défense civile ou pénale (honoraires avocats, frais d'expertise...).

Le montant des primes, comme celui des garanties couvert par l'assureur est défini en fonction de la situation financière de l'entreprise, son activité, la structure de son actionariat et l'existence éventuelle de filiales. A titre d'information, la prime annuelle pour l'ensemble des dirigeants est comprise entre 2 500 € à 7 000 €, pour un montant de garantie entre 150 000 € et 1 million d'euros.

Cette prime est payée par l'entreprise, elle est déductible de ses résultats et ne représente pas un avantage en nature pour les dirigeants couverts.

- Adresse / site utile

www.risquesfinanciers.com

7.2.1.2 Assurance chômage du dirigeant

Les mandataires sociaux ne sont pas éligibles au régime de l'assurance chômage en cas de licenciement, révocation ou liquidation de la société. Lorsqu'ils cumulent leur fonction de mandataire social avec un contrat de travail, il n'est pas garanti qu'ils puissent bénéficier des allocations de chômage au titre de leur contrat de travail.

Il est donc essentiel de prévoir ces cas de rupture et de mettre en place une protection adaptée : l'assurance chômage du dirigeant.

Cette assurance chômage, prise en charge par la société, permet au dirigeant licencié ou révoqué de bénéficier d'indemnités mensuelles pendant 12 mois. Comme pour les Assedic, ces indemnités varient en fonction du temps passé dans l'entreprise et ne sont pas versées en cas de démission.

Cette assurance chômage peut être souscrite auprès de la Garantie sociale de chefs et dirigeants d'entreprise (GSC). Le délai de carence est de 18 mois à compter de l'affiliation.

En cas de chômage consécutif à la cessation d'activité pour motif économique ou révocation, le régime de base assure une indemnité correspondant à 40% du revenu. Ainsi pour un revenu annuel de 124 000 €, l'indemnité annuelle est de 50 000 € et le coût annuel à la charge de la société, défini par barème, est de 3 200 €. Ce coût représente un avantage en nature pour les dirigeants couverts.

La GSC propose également plusieurs options permettant d'augmenter la durée d'indemnisation.

En plus de ce régime de base, la GSC a mis en place un régime spécifique destiné aux créateurs d'entreprises et un régime complémentaire permettant à l'assuré d'augmenter le montant de l'indemnité annuelle de base, dans la limite de 70% de son dernier revenu annuel net fiscal professionnel.

- Adresse / site utile

GSC, 42 avenue de la Grande Armée, 75017 Paris, tel + 33 1 45 72 63 10

► **Obtenir l'avis des Assedic**

Un contrat de travail est caractérisé par 3 éléments : emploi effectif, nette distinction des fonctions, existence d'un lien de subordination.

Au cas présent, il est difficile de justifier de l'existence du lien de subordination

Dés lors, nous recommandons aux dirigeants d'entreprise justifiant d'un contrat de travail de se procurer auprès des Assedic du lieu d'affiliation de l'entreprise un formulaire de « Demande de renseignements sur la participation au régime d'assurance chômage ».

A partir des informations et pièces justificatives fournies, l'Assedic émettra un avis sur votre éligibilité au régime de l'assurance chômage. Cet avis l'engagera sous réserve que votre situation demeure inchangée.

7.2.1.3 Assurances « Hommes clés »

Certains investisseurs imposent la souscription d'une assurance « Homme-clé ».

Cette assurance couvre la société dans les cas où l'entrepreneur ou les personnes stratégiques désignées se trouvent dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions en cas de décès, incapacité ou invalidité suite à un accident ou à une maladie.

Lors de la survenance du sinistre, le montant de garantie déterminé au moment de la souscription est mis à la disposition de l'entreprise qui utilise librement ces fonds.

Les critères de calcul de cette prime sont l'âge et le sexe de l'assuré et son état de santé. A titre indicatif, le coût est d'environ 300 € par an pour un montant de garantie de 150 000 € si l'« homme clé » est âgé de 30 ans. Cette charge est déductible pour l'entreprise.

7.2.1.4 Assurance spécifique biotech : « RC essais cliniques »

En application de la loi n° 2004-806 du 09 août 2004, toute recherche biomédicale doit donner lieu à assurance, quel que soit l'objet de la recherche (essais cliniques ou non cliniques, cosmétiques, dispositifs médicaux...). Ainsi, la mise en place d'une assurance Responsabilité Civile « Promoteur de recherche biomédicale » ne s'applique pas seulement à la recherche en vue de la mise sur le marché d'un médicament.

Il est utile de définir les différents intervenants dans la mise en œuvre d'une recherche biomédicale :

- **Le promoteur** : c'est la personne physique ou morale qui prend l'initiative de l'essai clinique (Jeune entreprise innovante en biotechnologies, laboratoire pharmaceutique, prestataire de service, médecin...)
- **L'investigateur** : c'est la personne qui dirige et surveille la réalisation de l'essai clinique. Il s'agit en général d'un médecin. Lorsque le promoteur confie la réalisation d'un essai clinique à plusieurs investigateurs (essais multicentriques), il désigne parmi ceux-ci un **investigateur coordonnateur**.

- **Le Comité de Protection des Personnes (CPP):** ses avis engagent la responsabilité de l'Etat à l'égard du promoteur. Le CPP donne un avis motivé sur tout projet d'essai clinique qui lui est soumis par le promoteur.
- **L'Autorité Compétente :** c'est l'AFSSAPS pour les médicaments et certains produits cosmétiques et d'hygiène corporelle et le Ministère de la Santé dans les autres cas. L'autorité compétente doit donner son autorisation au projet d'essai clinique présenté par le promoteur.

Le promoteur est le souscripteur de l'assurance RC « Promoteur de recherche biomédicale ».

L'assurance couvre la responsabilité du promoteur ainsi que celle des autres intervenants dans la réalisation de l'essai clinique (investigateurs, coordonnateur des investigateurs). Elle s'applique à la totalité de durée de la recherche biomédicale. Les victimes peuvent présenter leur réclamation pendant un délai de 10 ans à compter de la fin de la recherche.

Les bénéficiaires de l'indemnité sont toutes personnes ayant subi un préjudice du fait de l'essai. Les limites de garantie sont encadrées par la loi.

Le coût de la RC dépend du protocole, du nombre de patients concernés par l'essai, du type et de la durée de l'essai. Elle est au minimum de 2 000 €.

7.2.2 Choix du régime matrimonial

Note préalable : Il est recommandé de voir avec ses conseils toutes les implications du choix du régime matrimonial, mais voici un premier éclairage.

Nous l'avons vu, même en ayant choisi la forme juridique de société la moins exposante, le dirigeant n'est pas forcément à l'abri. De plus, l'entreprise peut avoir recours à l'emprunt bancaire, et dans ce cas le prêteur peut prendre des garanties sur les biens du dirigeant.

Dés lors, tout dirigeant a intérêt à protéger son patrimoine personnel. Cette protection passe notamment par le choix d'un contrat de mariage approprié. Aussi, tous les régimes communautaires doivent être exclus.

A titre de rappel, le régime légal est celui de « la communauté réduite aux acquêts ». Dans ce régime, les biens composant la communauté seront engagés en plus des biens propres du dirigeant uniquement si le conjoint donne expressément son autorisation.

Le régime de « la séparation des biens » n'implique pas de risque mais induit une possible inégalité à terme des patrimoines des époux.

Le régime de « la participation aux acquêts » possède tous les avantages de la séparation de biens. Cependant, en cas de dissolution, il réduit la rigueur du régime de la séparation des biens par un partage de l'enrichissement des époux.

7.2.3 Environnement réglementaire

Deux mesures résultent de la loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003.

- Insaisissabilité de la résidence principale

La loi pour l'initiative économique a instauré le principe de la séparation des patrimoines.

Les **entrepreneurs individuels** ont la possibilité de déclarer insaisissable leur résidence principale par les créanciers de l'entreprise. Cette déclaration sera effectuée par acte notarié publié au bureau des hypothèques. L'insaisissabilité ne joue que pour les créances nées postérieurement à la publication.

- Réforme du cautionnement

- Protection par le renforcement du formalisme : toute personne physique qui s'engage par acte sous-seing privé en qualité de caution envers un créancier professionnel doit, à peine de nullité de son engagement, faire précéder sa signature de mentions manuscrites spécifiques.
- Protection par le renforcement de l'information : le créancier professionnel est tenu de faire connaître à la caution personne physique au plus tard le 31 mars de chaque année le montant principal, les intérêts frais et accessoires restant à courir au 31 décembre de l'année précédente au titre de l'obligation garantie et le terme de l'engagement.
- Protection contre le cautionnement excessif

8. RECRUTER, REMUNERER ET FIDELISER L'EQUIPE

Comme nous l'avons vu dans la partie « Business Plan », l'Equipe est le premier actif d'une start-up et un critère d'évaluation prépondérant pour les investisseurs. Le créateur d'une entreprise innovante doit savoir recruter, construire son équipe et fidéliser les « key people ».

Les aspects humains sont essentiels pour bien embaucher, rémunérer et fidéliser. Mais des connaissances juridiques, sociales, comptables et fiscales sont également indispensables.

La première partie de ce chapitre répond aux questions fréquemment posées par les jeunes entreprises innovantes dans ce domaine :

- Quelle est la convention collective applicable aux entreprises de biotechnologies ?
- Quelles sont les clauses spécifiques à insérer dans les contrats de travail pour une jeune entreprise innovante ?
- Quels sont les contrats de travail les mieux adaptés aux jeunes entreprises innovantes et en particulier quelles sont les caractéristiques du « Contrat Nouvelles Embauches » ?
- Quels sont les obligations et les coûts liés au dépassement des seuils de 10 salariés, 50 salariés ?

La seconde partie de ce chapitre donne toutes les informations utiles sur les différents modes de rémunération, compte tenu des spécificités des jeunes entreprises innovantes, financées ou non financées.

Elle répond à la question clé : comment *à la fois* fidéliser l'équipe, l'intéresser aux performances de l'entreprise et bénéficier de régimes fiscaux avantageux ? Et notamment, que choisir entre actions gratuites, stock option et BCE ? Quels sont leurs avantages fiscaux ? Nous verrons également comment les normes IFRS doivent être prises en compte pour choisir entre ces outils.

Ce chapitre présente ensuite les autres dispositifs de rémunération : participation, intéressement, épargne salariale et retraite supplémentaire.

Les bons de souscription d'action (BSA) ne sont pas évoqués car il s'agit d'un instrument à destination des actionnaires détaillé au chapitre « Financement » page 8. Les aides au recrutement sont détaillées au chapitre « Aides » page 8.

8.1 Convention collective

La convention collective complète en les améliorant les dispositions du code du travail.

Il convient de distinguer :

- la convention collective, traitant de l'ensemble du droit du travail et adaptant le code du travail à un secteur donné,
- l'accord collectif, ne portant que sur un sujet précis (formation professionnelle, salaires).

Les règles des conventions et accords collectifs ne sont applicables que si elles sont plus favorables que les dispositions du code du travail. Si un contrat de travail contient des dispositions plus favorables pour le salarié que l'accord ou la convention collective applicable, le contrat de travail prime.

Le salarié est obligatoirement informé de l'existence d'une convention collective applicable par une mention dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche. La convention collective est également mentionnée sur le bulletin de salaire.

8.1.1 Détermination de la convention collective applicable

L'application d'une convention collective au personnel dépend de l'**activité principale** exercée par l'entreprise.

Le plus souvent, les activités couvertes par la convention ou l'accord sont désignées par les codes APE (activité principale exercée) attribués par l'INSEE. Or le code APE ne constitue qu'une présomption de classement. L'activité effective et principale exercée par l'entreprise demeure le vrai critère d'application de la convention ou de l'accord. Il appartiendra à l'employeur de justifier la convention collective appliquée, en fonction de l'activité principale exercée.

- **Détermination de l'activité principale d'une entreprise**

Une distinction est faite suivant que l'activité est de nature industrielle ou commerciale :

- dans le cas d'une activité industrielle, l'activité principale est celle qui emploie le plus grand nombre de salariés,
- dans le cas d'une activité commerciale, l'activité principale est celle qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé.

Concernant les entreprises ayant à la fois une activité industrielle et commerciale, la recherche de l'activité prépondérante peut être effectuée. Elle permettrait d'assurer un statut professionnel unique à l'ensemble des salariés.

En cas d'identification « d'activités nettement différenciées » constituant des « centres d'activité autonomes », une convention collective pourrait être appliquée à chaque centre en fonction de son activité propre (Cour de Cassation 5/10/99 n°97-16.995). La même règle peut prévaloir en cas d'établissements distincts.

8.1.2 Technologies de l'Information : convention du Syntec

Dans la plupart des cas, les entreprises « High tech » relèvent de la convention des bureaux d'études techniques, dite « Syntec ».

8.1.3 Biotechnologies : incertitude sur la convention applicable

L'entrepreneur en biotechnologie se trouve souvent confronté à une incertitude sur la convention collective applicable à son activité. Parmi les différentes alternatives possibles figurent les conventions de la Chimie, de la Pharmacie et de la Métallurgie.

8.1.3.1 Application « volontaire » d'une convention collective : quels risques pour l'entreprise ?

L'application par l'employeur d'une autre convention que celle dont il relève présente des risques très importants pour l'entreprise. En effet les salariés pourront à tout moment se prévaloir de la convention dont relève l'entreprise :

- En ce qui concerne le statut collectif (durée du travail, droit syndical), cette revendication, si elle aboutit, aura pour conséquence d'obliger l'entreprise à appliquer la convention dont elle relève.
- En ce qui concerne les droits individuels (salaires, indemnités...), cette revendication, si elle aboutit, permet au salarié de se voir appliquer, sur chaque question, la clause qui lui est la plus favorable, en choisissant entre les deux conventions.

En effet, source d'obligations pour l'employeur, la convention collective est source de droits pour le salarié. Ainsi, la détermination de la convention collective applicable est un élément clé en cas de revendication contentieuse.

8.1.3.2 Comment changer de convention collective

L'application « volontaire » d'une convention a la valeur d'un usage. L'usage prévaut sur les règles légales ou conventionnelles lorsqu'il est plus favorable au salarié.

L'entreprise peut dénoncer un usage.

- Pour cela et en l'absence de représentants du personnel, il lui suffit de prévenir chaque salarié concerné, à notre avis par écrit, en respectant un délai raisonnable non défini par la loi. Lorsque le contrat de travail fait référence à la convention applicable, on ne peut se contenter d'informer le salarié, il faut lui proposer un avenant au contrat de travail.
- En cas d'existence d'un comité d'entreprise, l'employeur est tenu de l'informer voire de le consulter, en plus de l'information donnée aux salariés.

8.1.3.3 Comparaison des conventions Pharmacie / Chimie / Métallurgie

Compte tenu de certaines ambiguïtés sur le champ d'application de ces conventions induisant une possibilité de choix, une comparaison de ces trois conventions a été effectuée. La comparaison détaillée des principales dispositions est présentée en annexe à la page 8. En voici le tableau de synthèse.

	Pharmacie	Chimie	Métallurgie
<i>Durée du travail</i>	Durée légale	Durée légale	Accord RTT
<i>Clause de non concurrence</i> <i>Durée</i> <i>Rémunération</i>	4 ans maximum 32 mois de salaire	4 ans maximum 40 mois de salaire	2 ans maximum 12 mois de salaire
<i>Indemnisation licenciement</i> <i>Ex : salarié cadre 5 ans d'ancienneté</i>	3/10 mois par année	4/10 mois par année	2/10 mois par année
<i>Indemnisation maladie</i> <i>Ex : salarié cadre 1 an de présence</i>	Maintien salaire 3 mois à 100%	Maintien salaire 4 mois à 100%	Maintien salaire 3 mois à 100%
<i>Indemnisation maternité</i>	Durée légale	Durée légale + RTT	Durée légale
<i>Régime de prévoyance</i>	Adhésion obligatoire	Non obligatoire	Non obligatoire
<i>Salaires minima cadres</i>	A partir 20 K€	A partir 30 K€	A partir 16 K€

La convention de la chimie semble la plus coûteuse pour l'entreprise et celle de la métallurgie la plus avantageuse. Mais comme indiqué au point précédent, le choix d'une convention collective autre que celle régissant l'activité principale ne peut être envisagé par l'entrepreneur car il comporte des risques majeurs pour l'entreprise.

8.1.3.4 Conclusion

Le code APE attribué par l'INSEE ne fournit qu'une indication. Le critère qui détermine la convention collective applicable est l'activité principale exercée par l'entreprise :

- recherche en vue de l'obtention de l'AMM ⁽¹⁾ ☞ convention de la pharmacie
- recherche dans le secteur de la chimie ☞ convention de la chimie
- fabrication de matériel médical et recherche dans les domaines électrique, radioélectronique et électronique ☞ convention de la métallurgie

⁽¹⁾ AMM : Autorisation de mise sur le marché du médicament

Une certaine ambiguïté subsiste néanmoins sur le champ d'application des conventions de la pharmacie et de la chimie. L'activité principale est parfois discutable et le choix de la convention collective peut être contesté.

Compte tenu de ces éléments, il pourrait être judicieux d'entamer une réflexion sur la création d'une convention spécifique applicable aux jeunes entreprises innovantes en biotechnologies.

8.2 Recrutement

8.2.1 Contrat de travail : clauses adaptées aux JEI

Deux clauses sont à notre avis essentielles et doivent être reproduites dans les contrats de travail des jeunes entreprises innovantes : la clause de non concurrence et la clause de propriété des inventions.

8.2.1.1 Clause de non concurrence

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire à un salarié d'exercer, après son départ de l'entreprise, une activité susceptible de porter préjudice à son ancien employeur.

La clause est en général insérée sous l'intitulé « Clause de non-concurrence » dans le contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, CNE).

La clause de non concurrence s'applique dans tous les cas de rupture du contrat de travail, y compris la démission.

- **Conditions de validité**

Pour être valide, l'obligation de non-concurrence doit nécessairement faire l'objet d'une clause écrite dans le contrat de travail. Elle est subordonnée au respect de 5 conditions cumulatives suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise,
- être limitée dans le temps,
- être limitée dans l'espace,
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,
- comporter une contrepartie financière en faveur du salarié.

Si l'une de ces conditions manque, la clause de non concurrence est nulle et sans effet.

L'activité interdite au salarié doit correspondre aux activités concurrentes de l'entreprise.

Une interdiction illimitée ou d'une durée trop longue emporte la nullité de la clause. La clause doit être limitée quant à son application géographique. Elle doit être restreinte aux lieux dans lesquels l'activité du salarié pourrait effectivement concurrencer l'entreprise.

Lorsque la clause ne comporte pas de garantie financière, mais que le contrat renvoie à la convention collective qui elle-même prévoit une telle contrepartie, la clause n'est pas nulle car la contrepartie s'applique de plein droit.

La nullité de la clause n'empêche pas l'employeur d'engager une action en responsabilité contre son ancien salarié dès lors que les actes de concurrence déloyale sont démontrés.

- *Attention, la clause de non-concurrence n'est valable que si elle est destinée à protéger les intérêts légitimes de l'entreprise : il est donc indispensable de préciser quels sont ces intérêts.*

Dans tous les cas, avant de reproduire cette clause, il faut se reporter aux dispositions des conventions ou accords collectifs éventuellement applicables.

- **Renonciation de l'employeur**

L'employeur peut libérer le salarié de l'interdiction de concurrence et par là même se dégager du paiement de l'indemnité prévue à cet effet. Il devra notifier sa décision par lettre recommandée, au plus tard le jour de la cessation effective des fonctions, dans les conditions prévues par la convention collective.

La renonciation à l'application de la clause sur la seule décision de l'employeur n'est possible que si le contrat de travail l'y autorise.

Si la convention collective prévoit que la dénonciation de la clause nécessite l'accord du salarié et le paiement de l'indemnité mensuelle pendant trois mois, c'est la convention qui prime.

- **Synthèse des dispositions conventionnelles**

	Pharmacie	Chimie	Métallurgie	Syntec
<i>Durée</i>	4 ans maximum	4 ans maximum	2 ans maximum	Pas de disposition conventionnelle
<i>Rémunération</i>	32 mois de salaire	40 mois de salaire	12 mois de salaire	
<i>Libération</i>	Possibilité de libérer le salarié de la clause moyennant versement, à compter de l'expiration du préavis, d'une indemnité représentant 1 mois de salaire En cas d'interdiction > 2 ans, possibilité de libérer le salarié pour les 3 ^{ème} et 4 ^{ème} années de la clause si celui-ci est prévenu lors de la dénonciation du contrat		Possibilité de se décharger de l'indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat	

- **Violation de la clause par le salarié**

Le salarié peut être condamné à verser à son employeur des dommages et intérêts au titre du préjudice subi, ou à rembourser la rémunération de la clause indûment perçue.

- **Embauche d'un salarié lié par une clause de non concurrence**

Quand un salarié lié à son ancien employeur par une clause de non concurrence est embauché par une entreprise entrant dans le champ d'application de la clause, la responsabilité du nouvel employeur peut être engagée. Pour cela, il doit être prouvé que le nouvel employeur connaissait l'existence de la clause au moment de l'embauche, ou qu'il ne s'est pas séparé du salarié concerné après en avoir eu connaissance.

L'ancien employeur peut poursuivre le nouvel employeur et lui réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

-
- ➡ *Assurez vous que le salarié est libre de tout engagement de non concurrence vis à vis de son ancien employeur lors des entretiens d'embauche (copie du courrier de libération de la clause,...)*
-

Un modèle de clause de non concurrence est disponible en annexe à la page 8

8.2.1.2 Clauses de propriété des inventions

Les entreprises innovantes doivent avoir une politique claire de rémunération des salariés inventeurs pour être en conformité avec la loi. Cette politique sera définie avec leurs conseils en propriété intellectuelle, mais voici un premier éclairage.

Le Code de la propriété intellectuelle impose de verser aux salariés une contrepartie financière lorsqu'il y a attribution de l'invention à l'employeur et donc du brevet qui en résulte. L'article L611-7 du Code de la propriété intellectuelle distingue :

- Les inventions faites par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail ou ***inventions de mission***. Ces inventions appartiennent à l'employeur et doivent donner lieu à une ***rémunération supplémentaire***. Cette rémunération supplémentaire est déterminée par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.
- Les ***inventions hors mission***, mais réalisées dans le domaine d'activité de la société ou par la connaissance des techniques de la société. Ces inventions sont attribuables à l'employeur moyennant le versement à l'inventeur d'un ***juste prix***.
- Toutes les autres inventions appartiennent au salarié.

La loi s'applique aux personnes liées par un contrat de travail relevant du droit français et caractérisé par un lien de subordination. La mission inventive doit correspondre aux fonctions effectives du salarié.

Les inventions concernées sont les inventions brevetables. L'employeur se placera au moment où l'invention est conçue, et non à la date de dépôt de la demande de brevet.

De la même manière, les logiciels créés par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions appartiennent à l'employeur.

- **Rémunération supplémentaire au titre des inventions de mission**

Les conditions dans lesquelles est versée cette rémunération sont déterminées par les conventions collectives ou par l'employeur dans le contrat de travail.

Les conventions collectives de la pharmacie et de la métallurgie (ingénieurs et cadres) déterminent les conditions d'accès à la rémunération supplémentaire. Elles précisent qu'il y a rémunération supplémentaire si l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise très nettement supérieur au salaire versé à l'inventeur.

La convention de la chimie prévoit « une rétribution en rapport avec la valeur de l'invention ».

La convention du Syntec prévoit le versement d'une prime forfaitaire de dépôt de brevet ainsi qu'une rémunération supplémentaire si le brevet a donné lieu à une exploitation commerciale. Le montant de cette rémunération est établi en tenant compte des salaires, difficultés de mise au point, contribution personnelle du salarié et des revenus éventuels de licence.

Cette rémunération supplémentaire s'analyse comme un complément de salaire.

- **Versement d'un juste prix au titre des inventions hors mission**

Le juste prix est fixé par contrat au moment de l'attribution de l'invention par l'employeur. Il correspond en règle générale à une redevance basée sur le chiffre d'affaires du produit breveté.

8.2.1.3 *Clause de confidentialité*

La clause doit préciser les obligations de confidentialité du salarié concernant les informations de la société mais aussi celles qui appartiennent à des tiers.

Un modèle de clause est disponible en annexe, page 8.

8.2.2 *Contrat Nouvelles Embauches (CNE)*

Depuis le 4 août 2005, les entreprises de 1 à 20 salariés peuvent conclure un nouveau contrat de travail appelé contrat « nouvelles embauches ».

Ce contrat, assorti d'une période d'adaptation professionnelle de deux ans, offre davantage de souplesse et une relative sécurité juridique aux employeurs. Il permet une embauche *en contrat à durée indéterminée* à temps plein ou à temps partiel, *avec des conditions spécifiques de rupture au cours de ses deux premières années*.

Au-delà du délai des deux ans, le salarié bascule dans le régime du contrat à durée indéterminée (CDI) de droit commun.

D'autre part, les parties peuvent convenir par accord contractuel de diminuer la période de deux ans.

Voici les principales dispositions de ce contrat.

	CNE
Salariés concernés	Pas de condition d'âge particulière
Entreprises concernées	Entreprises de 20 salariés maximum
Caractéristiques et régime du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - CDI assorti d'une période de consolidation de l'emploi de deux ans. - Modalités de rupture simplifiées sauf exceptions. Durée du préavis réduite : pas de préavis en dessous d'1 mois de présence, 2 semaines de préavis entre 1 et 6 mois, et 1 mois de préavis entre 6 mois et 2 ans de présence. <p>Application des autres règles du droit du travail : rémunération, durée du travail,...</p>
Droit à la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Droit au congé formation ouvert dans les mêmes conditions qu'un CDD - Droit Individuel à la Formation (DIF) ouvert dans les conditions d'un CDI. En cas de rupture la 1^{ère} année, DIF ouvert après 4 mois d'ancienneté
Coût de la rupture	<ul style="list-style-type: none"> - Versement par l'employeur au salarié d'une indemnité de rupture égale à 8% de la rémunération totale brute depuis la conclusion du contrat - Versement par l'employeur à l'Assedic d'une contribution supplémentaire de 2% de la rémunération totale brute depuis la conclusion du contrat
Droits du salarié au chômage	A condition d'avoir été employé pendant 4 mois et s'il ne bénéficie pas des conditions requises pour bénéficier de l'assurance chômage, le salarié a droit à une allocation journalière forfaitaire de 16,40€ pendant un mois

8.2.2.1 Champ d'application

Les embauches concernées sont celles réalisées depuis le 4 août 2005.

Le CNE est un contrat réservé aux employeurs du secteur privé employant au plus 20 salariés. Ces entreprises peuvent appartenir à un groupe de plus de 20 salariés.

Pour apprécier l'effectif de l'entreprise qui souhaite embaucher un nouveau salarié en CNE, il faut prendre en compte tous les salariés, y compris les salariés en CNE déjà en poste.

8.2.2.2 Embauches concernées

- **Cas de recours**

Chaque conclusion de CNE doit correspondre à une nouvelle embauche.

- Un CDI en cours d'exécution ne peut être transformé en CNE.
 - Un CNE peut être proposé au terme d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire. Dans ce cas, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du CDD. En revanche, un CDD ne peut être rompu pour conclure un CNE avec le même salarié.
 - Un CNE peut être utilisé pour remplacer un salarié absent à la condition de conserver le nouveau salarié au-delà du retour du salarié absent.
 - Les emplois saisonniers sont exclus du dispositif.
- **Délais de carence**
 - L'employeur rompant un CNE au cours de deux premières années doit attendre trois mois avant de conclure un autre CNE avec le même salarié.
 - Il n'y a pas de délai de carence entre la rupture d'un CNE et l'embauche d'un autre salarié en CNE sur le même poste.
 - **Cumul avec des contrats aidés**

Le cumul du CNE avec un contrat aidé est possible à la condition que le contrat aidé soit un CDI. Le CNE est alors soumis aux règles du code du travail propres à ces contrats aidés.

8.2.2.3 Caractéristiques et régime juridique du contrat

Le CNE constitue une nouvelle catégorie de contrat. C'est un contrat à durée indéterminée, comportant une période « de consolidation de l'emploi » de deux ans. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

A l'exclusion des dispositions concernant le licenciement et la démission décrites ci-dessous, les autres règles du droit du travail et les dispositions des conventions collectives s'appliquent au CNE : rémunération, congés, durée du travail, heures supplémentaires...

Plus particulièrement, le titulaire du CNE bénéficie de dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle. Il a droit au congé formation dans les mêmes conditions que les salariés titulaires de CDD. En cas de rupture la première année, le salarié peut bénéficier du Droit Individuel à la Formation (DIF) après 4 mois d'ancienneté.

8.2.2.4 Rédaction du contrat

C'est un contrat obligatoirement établi par écrit. L'absence d'écrit entraîne la requalification en Contrat de travail à Durée Indéterminée de droit commun. L'employeur doit donc expressément mentionner lors de la rédaction qu'il s'agit d'un CNE.

Ce contrat se caractérise par l'absence de période d'essai. Les dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai ne s'appliquent pas au CNE.

Il est recommandé d'indiquer les modalités spécifiques de rupture pendant les deux premières années de son exécution.

Il est possible d'insérer dans le CNE d'autres clauses particulières : non concurrence, exclusivité...

Un modèle de contrat figure en annexe à la page 8.

8.2.2.5 Modalités de rupture

La rupture du CNE relève de règles simplifiées. Employeurs et salariés peuvent, pendant les deux premières années du CNE, rompre le contrat sans indiquer de motif dans la lettre de rupture.


Les règles relatives aux procédures de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ne s'appliquent pas durant les deux premières années du CNE. La rupture n'a pas à être motivée, qu'elle intervienne à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Selon le ministère du travail, les dispositions conventionnelles s'appliquent aux titulaires du CNE hormis celles concernant les modalités de rupture. Dès lors règne une incertitude sur les heures pour recherche d'emploi : doivent elles être considérées comme des modalités de rupture ? En l'absence de précision, l'employeur peut décider d'accorder ces heures. Des dispositions conventionnelles peuvent aussi prévoir l'application des heures pour recherche d'emploi au CNE.

• Rupture à l'initiative de l'employeur

Note préalable : La procédure de rupture simplifiée du CNE ne s'applique pas aux salariés « protégés » (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, conseillers prud'hommes...) ni aux femmes enceintes.

- Si l'employeur souhaite sanctionner une faute du salarié en mettant fin au CNE, il doit respecter la procédure disciplinaire (entretien préalable, délai de 2 mois pour engager la procédure...).

 Cette procédure constitue une contrainte pour l'employeur ; elle risque de retarder le départ du salarié ; elle est susceptible de fournir à ce dernier des arguments en cas de contentieux. C'est pourquoi il est le plus souvent préférable de ne pas invoquer de motif disciplinaire. La procédure disciplinaire peut toutefois s'avérer indispensable lorsque l'entreprise a intérêt à prouver la faute du salarié, par exemple en cas de concurrence déloyale.

- Pour les salariés « protégés », l'employeur devra se soumettre à la procédure de demande d'autorisation préalable auprès de l'inspecteur du travail et de consultation des représentants du personnel.

	CNE	CDI Classique
Formalités	Notification de la rupture par LR AR ⁽¹⁾	Respect de la procédure habituelle : - licenciement pour cause personnelle ⁽⁴⁾ - licenciement pour cause économique ⁽⁵⁾
Préavis	Droit à un préavis à partir d'1 mois de présence dans l'entreprise sauf faute grave ou lourde : - 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté - 1 mois à partir de 6 mois d'ancienneté	Respect du préavis conventionnel ou légal de licenciement
Indemnité de rupture versée au salarié	Indemnité de 8% de la rémunération totale brute à la charge de l'employeur sauf faute grave du salarié ⁽²⁾	Versement de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement
Contribution supplémentaire Assedic versée par l'employeur	Contribution égale à 2 % de la rémunération totale brute versée par l'employeur sauf faute grave ou lourde du salarié.	Pas de contribution supplémentaire
Droits du salarié au chômage	Droit au chômage sous réserve de remplir les conditions requises ⁽³⁾ . A défaut allocation forfaitaire de 508€ pendant 1 mois	Droit au chômage sous réserve de remplir les conditions requises ⁽³⁾ .

⁽¹⁾ Cette lettre n'a pas à être motivée. La lettre de rupture doit en revanche mentionner le délai de prescription de 12 mois dont dispose le salarié pour contester la rupture de son contrat

⁽²⁾ Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de son montant minimum légal ou conventionnel. Elle est soumise à CSG/CRDS pour la fraction excédentaire.

⁽³⁾ 182 jours ou 910 heures de travail au cours des 22 derniers mois.

⁽⁴⁾ Procédure de licenciement pour motif personnel : entretien préalable de licenciement, notification et motivation du licenciement, préavis, indemnité légale de licenciement...

⁽⁵⁾ Procédure de licenciement pour motif économique : consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, information de l'administration, proposition de la convention de reclassement personnalisée aux salariés concernés, notification individuelle des licenciements, précédée ou non d'un entretien préalable selon l'ampleur du licenciement.

A l'expiration de la période de deux ans suivant sa conclusion, toute rupture du CNE est soumise aux règles applicables à la rupture de CDI de droit commun (entretien préalable, motivation du licenciement, indemnités de ruptures légales et conventionnelles...)

- **Rupture à l'initiative du salarié : démission**

	CNE	CDI Classique
Formalités	Notification de la rupture par LR AR ⁽¹⁾	Pas de notification obligatoire sauf disposition conventionnelle
Préavis	Pas de préavis légal. Possibilité pour les parties de fixer un préavis dans le contrat d'une durée raisonnable	Obligation de respecter la durée du préavis prévue au contrat ou dans la convention

⁽¹⁾ Cette lettre n'a pas à être motivée.

- **Contestation de la rupture**

Toute contestation portant sur la rupture doit être effectuée dans les 12 mois suivant l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de rupture.

Un modèle de lettre de rupture figure en annexe page 8.

- **Site utile**

www.travail.gouv.fr/dossiers/156/cne-contrat-nouvelles-embauches_291.html : voir Questions-réponses sur le contrat « nouvelles embauches »

8.2.3 Accueillir un étudiant en stage

Il peut être intéressant pour l'entreprise de faire appel à des stagiaires, notamment pour des stages de fin d'étude de 6 mois, qui peuvent constituer une période de pré embauche.

8.2.3.1 Statut des stagiaires

Pendant leur séjour dans l'entreprise, les jeunes accueillis en stage ne sont pas juridiquement sous la subordination de l'employeur. Il n'ont pas de contrat de travail et ne sont pas des salariés de l'entreprise. Le droit du travail et les conventions collectives ne leur sont pas applicables. Ils conservent en principe leur statut d'élève ou d'étudiant. Ils doivent néanmoins se conformer au règlement intérieur de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne les horaires de travail.

8.2.3.2 Définition du stage

Il existe deux types de stages :

- Stages obligatoires : stages intégrés dans un programme d'enseignement et faisant l'objet d'une convention écrite entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil.
- Stages facultatifs : stages accomplis après l'obtention du diplôme, stages non intégrés dans une scolarité déterminée, stages ne faisant pas l'objet d'une convention...

La loi pour l'égalité des chances du 9 mars 2006 a limité la durée des stages en entreprise à 6 mois.

8.2.3.3 Coût pour l'entreprise

- **Rémunération**

Il est dorénavant obligatoire de verser une gratification au stagiaire pour les stages d'une durée égale ou supérieure à 3 mois. Dans les faits, il faut prévoir environ 1 000 € brut par mois pour un stagiaire issu d'une grande école.

La fraction de cette gratification qui excède un certain abattement (dont le montant n'a pas encore été fixé) supporte les cotisations de sécurité sociale au taux d'environ 30%. Si l'entreprise verse des cotisations sociales, elle est obligée d'établir un bulletin de salaire.

- **Régime social**

- Stages obligatoires : Seules les cotisations de sécurité sociale doivent être acquittées par l'entreprise d'accueil au delà d'un certain seuil. Les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire ne sont pas dues, quel que soit le montant de la gratification.

Une partie de la gratification calculée selon la formule suivante : *nombre d'heures de stages effectuées au cours du mois x 19 € x % (à fixer par décret)* sera exonérée de cotisations sociales Urssaf. La fraction excédant ce montant sera en revanche soumise.

- Stages facultatifs : suite à la modification de la rémunération des stages instituée par la loi sur l'égalité des chances, il conviendra de vérifier dans le décret d'application si les stages facultatifs ouvrent droit aux mêmes avantages que les stages obligatoires.

► **Stagiaires étrangers**

Pour être dispensée d'affiliation à la législation française de sécurité sociale, la personne effectuant un stage en France doit être en possession du formulaire E101 attestant son maintien à la législation de son état d'origine. Voir www.cleiss.fr/docs/textes/rgt_formulaires.html

En l'absence de ce formulaire, les stagiaires de la CEE se voient appliquer les mêmes règles que les stagiaires français. Les stages effectués par les stagiaires ne ressortant pas de la CEE doivent être considérés comme des stages à caractère non obligatoire.

► **Attention, un stagiaire n'est pas un salarié !**

- Il ne rentre pas dans la base du personnel éligible au Crédit d'Impôt Recherche.
 - Il ne bénéficie pas des exonérations de charges sociales patronales Urssaf liées au dispositif JEI
- Il peut ainsi être plus coûteux d'utiliser un stagiaire qu'un salarié pour réaliser des travaux de R&D.*
-

- **Autres informations**

- Les contacts et le calendrier des stages de quelques écoles figure dans un tableau en annexe page 8.
- Bourse d'annonces de recrutement dédiée aux jeunes entreprises : www.coachinvest.com/annonces/bourse_annonces_recrutement.php
- Autre lien utile : www.iquesta.com

8.2.4 Un contrat aidé : le contrat d'apprentissage

Parmi les mesures d'aide à l'embauche, seul le contrat d'apprentissage est présenté dans ce guide, les autres dispositifs étant peu utilisés par les jeunes entreprises innovantes. Des informations sur les autres contrats aidés (professionnalisation, contrat jeune...) sont disponibles à l'adresse www.expertinfos.com.

Le contrat d'apprentissage est un Contrat de travail à Durée Déterminée. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel et technologique (BTS, DUT, titre d'Ingénieur...). L'apprenti bénéficie d'une formation alternée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour la partie théorique et en entreprise pour la partie pratique.

8.2.4.1 Statut de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage concerne les jeunes de 16 ans à 25 ans au plus au début de l'apprentissage. Il leur confère le statut de salarié avec les droits et obligations qui s'y rapportent (salaire, couverture sociale, congés payés, retraite).

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 3 ans, durée au moins égale à celle du cycle de formation. La durée d'un contrat d'apprentissage peut être écourtée après accord des parties en cas de réussite à l'examen avant le terme du contrat.

La période d'essai dure deux mois au cours desquels le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie. Passé le délai de 2 mois, la résiliation ne peut intervenir qu'avec l'accord bilatéral des parties ou sur décision du conseil des prud'hommes (en cas de faute grave, d'inaptitude de l'apprenti ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations).

Si au terme de son contrat, l'apprenti signe un Contrat à Durée Indéterminée avec l'entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

8.2.4.2 Conditions de formation

25% du temps de l'apprenti doit être consacré à la formation (soit 400 heures par an).

Tout au long du contrat, l'apprenti est suivi et encadré par un maître d'apprentissage ou tuteur, en liaison avec le CFA. Le maître d'apprentissage est soit le chef d'entreprise, soit un salarié de l'entreprise. Il doit offrir des garanties de moralité et justifier d'un certain niveau de qualification et d'une expérience professionnelle.

Dans les deux mois suivant la signature du contrat, un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est nécessaire entre l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti et un formateur du CFA.

8.2.4.3 Coût pour l'entreprise

Note préalable : Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires.

- **Rémunération**

La rémunération de l'apprenti varie entre 25% et 78% du SMIC selon l'âge, l'année d'exécution du contrat, le niveau du diplôme préparé :

Année d'exécution du contrat	Age : 18 ans à 20 ans	Age : 21 ans et plus
1 ^{ère} année	41% SMIC	53% SMIC ou minimum conventionnel
2 ^{ème} année	49% SMIC	61% SMIC ou minimum conventionnel
3 ^{ème} année	65% SMIC	78% SMIC ou minimum conventionnel

Un décret à paraître doit fixer un nouveau barème de rémunération des apprentis tenant compte de la progression dans le cycle de formation préparé, en plus de l'âge et de l'année d'apprentissage.

- **Exonération de cotisations sociales**

- Employeurs de 1 à 10 salariés (apprentis non compris) : l'exonération porte sur l'ensemble des cotisations patronales et salariales.
- Employeurs de plus de 10 salariés (apprentis non compris) : l'exonération porte sur les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale ainsi que sur la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

- **Versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire**

Une indemnité compensatrice forfaitaire est versée par la Région à l'employeur. Son montant est compris, pour chaque année du cycle de formation, entre un minimum de 1 000 € et un maximum de 5 000 €.

- **Incitation fiscale : le crédit d'impôt apprentissage**

Toutes les entreprises (y compris les JEI) imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu peuvent bénéficier, d'un crédit d'impôt égal à 1 600 € par nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient. Ce crédit d'impôt, plafonné au montant des dépenses réelles, est minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.

➡ Vous pouvez embaucher un étudiant de l'ESSEC sous contrat d'apprentissage, l'école disposant d'un Centre de Formation des Apprentis (CFA).

Adresse utile : www.essec.fr/cfa/fr/index-cfa.html

- **Adresse utile :**

- Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Pour Paris : 109, rue Montmartre, 75002 Paris, Tél. : + 33 1 44 76 69 30

8.2.5 Obligations liées aux dépassements de seuils

Ce tableau résume les principales obligations en matière de cotisations et de représentation du personnel :

Effectif	OBLIGATIONS
A partir de	
10	<ul style="list-style-type: none"> - Cotisations de sécurité sociale : versement mensuel et non plus trimestriel si effectif de l'entreprise > 9 au 31 décembre de l'année précédente. - Assujettissement à la cotisation transport : si effectif > 9 dans une zone de transport. <p>Participation à la formation : si le nombre moyen mensuel de salariés pendant l'année est au moins égal à 10, le taux de participation passe de 0,90 % (entreprises de moins de 10) à 1,05 % (entreprises de 10 à 19 salariés).</p>
11	<p>Délégués du personnel : mise en place si effectif de l'établissement \geq 11 pendant 12 mois au moins au cours des 3 années précédentes.</p>
20	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à la formation : 1,60 % de la masse salariale dans les entreprises de 20 salariés et plus (contre 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés). - Cotisation FNAL (0,10 % + 0,40 %) : assujettissement à ce taux si effectif de l'entreprise > 20 au 31 décembre de l'année précédente. - Participation à la construction : 0,45 % du montant des rémunérations versés au cours de l'exercice écoulé. - Handicapés : obligation d'embaucher des handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total ou à défaut d'acquitter la taxe handicapés. - Règlement intérieur : élaboration obligatoire dans les entreprises et établissements où sont employés habituellement au moins 20 salariés depuis 6 mois.
50	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du comité d'entreprise si effectif de l'entreprise \geq 50 pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes. Désignation possible d'un délégué syndical. - Participation aux résultats de l'entreprise : accord à conclure dans le délai de 1 an à partir de la clôture de l'exercice en cours duquel l'effectif de l'entreprise a atteint 50 salariés pendant au moins 6 mois consécutifs ou non.

8.3 Rémunérations complémentaires

Il existe de nombreux instruments dont l'attribution est liée aux performances de l'entreprise : actions gratuites, stock options, bons de créateurs d'entreprise (BCE). Leur mise en œuvre dépend des objectifs de la société : répartition différée du capital en fonction des résultats, fidélisation des salariés.

Outre ces régimes *sélectifs*, il existe également des régimes *collectifs* d'épargne salariale qui permettent de devenir actionnaire lorsque l'on est salarié : participation, intéressement et PEE. Ces dispositifs d'épargne salariale constituent un outil majeur de fidélisation et de motivation des salariés, de défiscalisation et de flexibilité.

La boîte à outils des rémunérations complémentaires comprend les instruments suivants, chacun répondant à un objectif précis :

- Paiements en actions : actions gratuites, stock-options, BCE.
- Epargne salariale : les dispositifs d'épargne salariale ont pour objet de permettre au salarié de se constituer un capital, avec l'aide de l'entreprise, dans des conditions sociales et fiscales avantageuses. Il s'agit de :
 - La participation : dispositif collectif obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, facultatif pour les autres, consistant à distribuer aux salariés une fraction du bénéfice annuel.
 - L'intéressement : dispositif collectif et facultatif dont l'objectif est d'associer les salariés aux performances de la société.
 - les plans d'épargne : dispositif collectif et facultatif, complément des deux précédents, visant à constituer un capital au salarié à moyen terme (PEE, PEI) ou pour sa retraite (PERCO)
- Retraite supplémentaire: plans réservés à une catégorie de personnel pour améliorer leur niveau de retraite futur (Article 83, Article 39)

La mise en place de ces instruments de rémunération, leurs avantages et inconvénients, leur fiscalité comparée ainsi leur traitement suivant les normes IFRS sont décrits dans ce chapitre.

8.3.1 Paiements en actions : outils de relation de l'entrepreneur et de fidélisation de l'équipe

8.3.1.1 Attribution gratuite d'actions

L'attribution gratuite d'actions aux salariés a été instituée par l'article 83 de la loi de Finances 2005. Le régime de faveur attaché à ce dispositif est précisé par l'instruction fiscale 5 F-14-05 du 24 mai 2005. Ces textes sont disponibles à l'adresse :

www.alize.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2005/5fppub/textes/5f1405/5f1405.htm

Ce dispositif est inspiré de celui sur les stocks options, mais il est moins volatile, les actions gratuites ayant une valeur immédiate pour le bénéficiaire.

A compter du 1^{er} janvier 2005, toutes les sociétés par actions, cotées ou non cotées, peuvent procéder à une attribution gratuite d'actions au profit de l'ensemble de leurs salariés et de leurs mandataires sociaux. Pour bénéficier du régime fiscal et social de faveur attaché à ce dispositif, les actions gratuites doivent être détenues pendant une période d'acquisition puis de détention d'une durée totale de 4 ans.

Ces périodes impliquent que le bénéficiaire conserve ses titres et fonctions. De plus, l'attribution de ces actions peut être sélective et fondée sur des critères de performance tant individuels que collectifs, indépendants du cours de l'action.

L'attribution peut être effectuée suivant *deux modalités* : par *émission d'actions nouvelles* réservées aux bénéficiaires ou par *rachat d'actions existantes*. Nous ne traiterons pas cette dernière modalité, consistant pour la société à racheter ses propres actions pour les attribuer sans contrepartie financière. En effet, elle n'est pas adaptée aux jeunes entreprises innovantes, par définition en mal de fonds propres.

- **Entreprises concernées**

Ce sont les sociétés par actions (SA, sociétés en commandites par actions), cotées ou non cotées, et les SAS. Les SARL sont exclues du dispositif.

Comme pour le régime des stock-options, les sociétés étrangères peuvent attribuer des actions gratuites aux salariés et mandataires exerçant leur activité dans les entreprises françaises dont elles sont mères ou filiales, c'est-à-dire dont elle détiennent directement ou indirectement 10% du capital ou des droits de vote.

Le plan étranger d'attribution d'actions gratuites ou le « sous-plan » français devra respecter les conditions suivantes pour bénéficier du régime de faveur.

- respect de la durée minimale de deux ans d'acquisition des droits. Il doit s'écouler une période d'au moins deux ans entre le moment où l'entreprise attribue les actions gratuites et le jour où les actions sont définitivement acquises.
- respect de la période minimale de conservation des actions.

Par ailleurs, un groupe non coté sur un marché réglementé ne pourra attribuer des actions gratuites qu'aux salariés de ses filiales (sociétés détenues à hauteur de 10%) et non aux dirigeants de ses filiales.

- **Bénéficiaires**

Les actions gratuites peuvent être attribuées aux salariés ou à « une certaine catégorie d'entre eux », aux dirigeants et mandataires sociaux. Les bénéficiaires ne doivent pas détenir individuellement *plus de 10% du capital de la société ni franchir ce seuil de 10% du capital au moyen d'une telle attribution.*

Les dirigeants pouvant bénéficier des actions gratuites sont les présidents de conseil d'administration, le directeur général les directeurs généraux délégués, les membres du directoire, les gérants de sociétés en commandite par actions et les dirigeants des SAS. Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ne sont pas éligibles au dispositif.

Le dispositif est également ouvert aux salariés et mandataires de la société mère ou des filiales de la société émettrice (sous réserve de la détention directe ou indirecte de 10% du capital ou des droits de vote des sociétés concernées).

- **Modalités**

La décision d'attribuer des actions gratuites est de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire statuant sur rapport du conseil d'administration ou du directoire. Le contenu de ce rapport fixant les conditions d'attribution n'est pas précisé par les dispositions légales. Le commissaire aux comptes vérifie les modalités envisagées dans le rapport du CA ou du directoire.

L'AGE doit autoriser le conseil d'administration ou le directoire à procéder à l'attribution dans une limite qui ne pourra dépasser 10% du capital social.

L'AGE fixe la durée d'une première période appelée *période d'acquisition*. Cette durée ne peut être inférieure à deux ans. Au terme de cette période, l'attribution des actions devient définitive.

L'AGE fixe la durée d'une deuxième période appelée *période de conservation*. Cette durée ne peut être inférieure à deux ans. Elle court à compter de la date d'acquisition définitive. Au terme de cette période, les bénéficiaires peuvent vendre leurs actions gratuites.

Le conseil d'administration ou le directoire, utilisant l'autorisation de l'assemblée générale extraordinaire, procède à l'attribution des actions gratuites pendant un délai de 38 mois maximum. Il fixe l'identité des bénéficiaires, les conditions et les critères d'attribution des actions gratuites. En l'absence de précision sur la nature des conditions devant être fixées, il dispose d'une grande liberté à cet égard. ***Il a ainsi la faculté de subordonner l'acquisition définitive des actions à certaines conditions.*** Exemples : condition de présence du dirigeant au sein de l'entreprise à l'issue de la période d'acquisition, atteinte d'objectifs de performances...

Les droits aux actions gratuites attribués mais non encore exercés ne sont pas cessibles.

- **Régime fiscal**

L'imposition du bénéficiaire est reportée dans le temps. Elle intervient, non pas au titre de l'année où les actions sont attribuées, mais au titre de l'année de cession.

- La « plus-value d'acquisition » est égale à la valeur des actions à la date d'acquisition
- La « plus value de cession » est égale à la différence entre le prix de cession et la valeur des actions à la date d'acquisition

Régime fiscal des actions gratuites	
Plus value d'acquisition	Imposition de l'attributaire l'année de cession des actions au taux de 30% ⁽¹⁾ + 11% ⁽²⁾
Plus value de cession	Imposition au taux de 16% + 11% ^(a) si le montant annuel des cessions est supérieur à 15 000€

⁽¹⁾ possibilité d'opter pour le barème progressif de l'IR (+ taxes additionnelles au taux de 11%)

⁽²⁾ CSG/ CRDS et prélèvements sociaux au titre des revenus du patrimoine

-
- *L'imposition au taux proportionnel de 30% au lieu du taux progressif de l'IR peut représenter une économie de plus de 18% pour les bénéficiaires relevant de la tranche maximale de l'impôt sur le revenu.*
-

- **Régime social**

Les actions gratuites ne sont pas considérées comme un salaire. Elles sont exclues de l'assiette des cotisations sociales à la condition toutefois que les règles d'attribution fixées par les organes de direction de la société émettrice soient respectées.

- **Traitement comptable de l'attribution gratuite d'actions nouvellement émises**

- Comptes consolidés : application de la norme IFRS 2 relative aux « Paiements en actions ». Voir page 8
- Comptes individuels : Il n'y a pas de contrepartie financière. L'attribution est comptabilisée comme une augmentation de capital classique, par incorporation de réserves ou de prime d'émission.

-
- *Il conviendra alors en pratique de s'assurer de la disponibilité de ces réserves lors de la mise en place du programme.*
-

8.3.1.2 *Stock options*

Ou en français « options de souscription » ou « options d'achat ».

Inspiré du système en vigueur aux Etats-Unis, le dispositif des plans d'options sur actions permet à une société par actions, cotée ou non cotée, d'offrir à certains salariés et aux mandataires sociaux, pendant une durée déterminée, la possibilité d'acquérir ses propres titres à un prix fixé le jour où l'option est consentie.

L'**option d'achat d'actions** consiste à donner aux bénéficiaires le droit d'acheter des actions existantes de la société dans le délai fixé par l'assemblée à un prix fixé au jour où l'option est consentie.

L'**option de souscription d'actions** consiste en le droit de souscrire des actions à l'occasion d'une augmentation de capital, la souscription se faisant par la levée des options.

Deux étapes interviennent dans la mise en place de ce mécanisme :

- l'attribution de l'option : la société propose à certains salariés le droit de souscrire ou d'acheter un certain nombre de titres à un prix fixe pendant la durée de l'option
- la levée de l'option : le bénéficiaire acquiert véritablement les titres dont l'achat lui a été proposé.

Les plans de stocks options s'adressent en règle générale à une catégorie de personnel. Ils intègrent un aléa car l'avantage offert au bénéficiaire est lié aux performances de l'entreprise.

Dès la mise en place du plan, l'entreprise a l'obligation vis-à-vis des bénéficiaires d'émettre des actions si les options sont levées.

- **Entreprises concernées**

Ce sont les sociétés par actions (SA, sociétés en commandites par actions), cotées ou non cotées, et les SAS. Les SARL sont exclues du dispositif.

Une société étrangère, mère ou fille de la société émettrice française, peut consentir des options des entreprises françaises dont elle est mère ou filiale, c'est-à-dire dont elle détient directement ou indirectement 10% du capital ou des droits de vote.

Le système des options est également applicable aux salariés d'une société française dont le siège est situé à l'étranger.

- **Bénéficiaires**

Les plans d'options sur actions peuvent être consentis au profit de salariés ou à « une certaine catégorie d'entre eux », aux dirigeants et mandataires sociaux à **la condition qu'ils ne détiennent pas plus de 10% du capital de la société.**

Cependant, elle peuvent être consenties aux salariés ou mandataires détenant au plus le tiers du capital lorsqu'elles sont attribuées dans un délai de 2 ans suivant la création de la société.

Les dirigeants pouvant bénéficier d'options sont les présidents de conseil d'administration, le directeur général les directeurs généraux délégués, les membres du directoire, les gérants de sociétés en commandite par actions et les dirigeants des SAS. Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ne sont pas éligibles au dispositif.

Les plans d'option sont également ouverts aux salariés et mandataires de la société mère ou des filiales de la société émettrice sous réserve de la détention de 10% du capital ou des droits de vote des sociétés concernées.

- **Modalités**

La décision d'octroi des options relève de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire statuant sur rapport du conseil d'administration ou du directoire.

Ce rapport doit indiquer les motifs de l'ouverture des options, les conditions dans lesquelles elles sont consenties et les modalités proposées pour la fixation du prix de souscription ou d'achat.

Le commissaire aux comptes donne son avis sur les modalités proposées pour la fixation du prix de souscription ou d'achat.

Le conseil d'administration ou le directoire peuvent utiliser l'autorisation de l'assemblée générale extraordinaire pendant un délai de 38 mois maximum, et en une ou plusieurs fois. Ils fixent l'identité des bénéficiaires, le nombre d'options attribuées, le délai de levée, le prix de souscription et la date de jouissance des actions levées

Le prix nominal de l'option ne peut être inférieur au prix nominal de l'action.

Le nombre d'actions pouvant être souscrites ou acquises est déterminé par l'AGE, ce nombre ne pouvant excéder le tiers du capital social.

Le délai d'exercice des options est librement fixé par l'AGE.

Les options ne sont pas cessibles.

• Régime fiscal et social

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à ce dispositif, le salarié doit attendre un certain délai pour revendre ses actions. En effet, le régime de faveur est subordonné au respect d'une période d'indisponibilité. Le délai est de 5 ans pour les options attribuées avant le 27 avril 2000 inclus et de 4 ans pour les options attribuées après cette date.

Les tableaux ci-dessous résument le régime social et fiscal des options.

- Le « **rabais** » est égal à la différence entre la valeur de l'action au moment où l'option est attribuée et le prix de souscription ou d'achat.
- L'avantage tiré de la levée de l'option, appelé « **plus-value d'acquisition** » est la différence entre la valeur du titre à la date de la levée d'option et le prix de souscription ou d'achat.
- La « **plus value de cession** » est la différence entre le prix de cession des titres et leur prix de souscription ou d'achat.

Régime fiscal des options	
Rabais	Imposable à l'impôt sur le revenu comme un salaire
Plus value d'acquisition	<i>Cession pendant le délai d'indisponibilité (de 4 ans entre l'attribution de l'option et la cession d'action)</i>
	Gain imposable à l'impôt sur le revenu comme un salaire
	<i>Cession dès la fin du délai d'indisponibilité</i>
	- Si fraction de l'avantage $\leq 152\,500$ € : taux de 30% ⁽¹⁾ + 11% ⁽²⁾ - Si fraction de l'avantage $> 152\,500$ € : taux de 40% ⁽¹⁾ + 11% ⁽²⁾
	<i>Cession après un délai supplémentaire de 2 ans (soit 6 ans entre l'attribution de l'option et la cession dont au moins 2 ans entre l'exercice et la cession)</i>
- Si fraction de l'avantage $\leq 152\,500$ € : taux de 16% ⁽¹⁾ + 11% ⁽²⁾ - Si fraction de l'avantage $> 152\,500$ € : taux de 30% ⁽¹⁾ + 11% ⁽²⁾	
Plus value de cession	Imposition au taux de 16% + 11% ⁽²⁾ si le montant annuel des cessions est supérieur à 15 000€

(1) possibilité d'opter pour le barème progressif de l'IR (+ taxes additionnelles au taux de 11%)

(2) taux 2006 CSG, CRDS et prélèvements sociaux sur revenus du patrimoine

Régime social des options	
Rabais	Exonération pour la partie inférieure à 5% du cours de l'action au moment où l'option est consentie Fraction excédant 5% constituant un salaire et assujettie aux cotisations de SS, CSG et CRDS
Plus value d'acquisition	- Si cession avant la fin du délai d'indisponibilité : soumise à cotisations - Si cession dés la fin d'indisponibilité : exonération
Plus value de cession	Exonération

Des cas de sortie anticipée sans pénalisation sont prévus : licenciement, invalidité, mise à la retraite ou décès du titulaire de l'option.

- **Traitement comptable**

- Comptes consolidés : application de la norme IFRS 2 relative aux « Paiements en actions ». Voir page 8
- Comptes individuels

La fraction du rabais excédant 5% de la valeur de l'action est considérée comme un salaire lors de la levée de l'option. Dès lors, s'il est probable qu'à la date d'arrêt des comptes, les actions soient levées et les actions ainsi souscrites cédées par les salariés, le risque d'assujettissement du rabais doit être provisionné à hauteur des charges sociales correspondantes.

De la même manière, le risque éventuel lié à l'assujettissement de la plus-value d'acquisition aux charges sociales doit être provisionné en cas de cession pendant le délai d'indisponibilité.

L'augmentation de capital lors de la levée de l'option est comptabilisée comme une augmentation de capital classique.

8.3.1.3 Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE)

Ils sont également appelés Bons de Créateurs d'Entreprise ou BCE.

Le dispositif des BCE est régi par l'article 163 bis du Code général des impôts.

Calqués sur le modèle des stocks options, leurs conditions d'attribution les destinent plutôt aux jeunes entreprises innovantes pour attirer les cadres de haut niveau.

Les bons offrent à leurs bénéficiaires le droit de souscrire des titres de leur société à un prix définitivement fixé lors de leur attribution par l'assemblée générale extraordinaire.

Le salarié bénéficiaire a le droit d'acquérir ces actions durant 5 ans maximum après l'émission de ces bons. Les bons peuvent être attribués gratuitement mais le prix de souscription des actions devra être au moins égal au prix d'émission des titres fixé lors de la dernière augmentation de capital à laquelle la société émettrice a procédé dans les six mois précédant l'attribution des bons.

- **Entreprises concernées**

Les entreprises doivent remplir les conditions suivantes pour émettre des BCE :

- être une société par actions : SA, Sociétés en commandite par actions, SAS. Les SARL sont exclues du dispositif.
- les titres de la société sont non cotés. Ils peuvent cependant être cotés sur un marché de l'Espace économique européen à condition que la capitalisation boursière de la société soit inférieure à 150 millions d'euros et que cette capitalisation n'excède pas 20% de la situation nette comptable d'un FCPR ou FCPI.
- être âgée de moins de 15 ans.
- être passibles en France de l'impôt sur les sociétés.
- le capital doit être détenu directement et de manière continue pour 25% au moins par des personnes physiques ou par des personnes morales elles mêmes détenues part des personnes physiques. La part du capital détenue par les fonds de capital investissement n'est pas prise en compte pour la détermination du pourcentage de détention.
- la société doit être réellement nouvelle, c'est-à-dire non créée dans le cadre d'une concentration, restructuration, extension ou reprise d'activité préexistante.

➡ *Aucune condition de nationalité des capitaux n'est exigée pour l'émission de BSPCE et l'appréciation du seuil de 25%.*

- **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires des BCE sont le personnel salarié ainsi que les dirigeants soumis au régime fiscal des salaires. Il s'agit dans les SA et SAS, du président du conseil d'administration, des directeurs généraux, des membres du directoire et des dirigeants des SAS.

➡ *Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ne sont pas éligibles au dispositif, même lorsque les rémunérations qui leur sont versées par la société au titre de prestations ou autres missions de conseil sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires.*

- **Modalités de l'émission des BCE**

L'émission de BCE doit être autorisée par l'assemblée générale extraordinaire statuant sur rapport du conseil d'administration ou du directoire.

Ce rapport doit indiquer les modalités de calcul du prix de souscription auxquels donnent droit les BCE, sur lesquels le commissaire aux comptes donne son avis.

Dans le cadre de cette autorisation conférée par l'AGE, le CA ou le directoire désigne les bénéficiaires des bons, fixe les conditions d'émission des BCE ainsi que les modalités suivant lesquelles les bénéficiaires pourront souscrire les actions correspondantes, et fixe le délai d'exercice des bons.

Les bons doivent être émis dans le délai maximum d'un an à compter de la date de l'AGE qui a autorisé l'attribution des BCE. Les titres doivent être émis dans un délai maximum de 5 ans à compter de l'attribution des bons correspondants.

Les bons sont incessibles.

- **Obligations déclaratives**

Au plus tard le 15 février de l'année suivant celle au cours de laquelle les titres sont souscrits en exercice des bons, la société émettrice adresse à la direction des services fiscaux une déclaration précisant l'identité des souscripteurs, les date, nombre et prix d'acquisition des titres. Elle atteste également qu'elle remplit les conditions d'éligibilité au dispositif et indique l'ancienneté des bénéficiaires.

En cas de non respect de ses obligations déclaratives, le régime fiscal de faveur n'est plus applicable. Les gains perçus par la cession des titres acquis en exercice des BCE sont imposés dans les conditions de droit commun.

- **Régime fiscal**

Contrairement aux stocks options, les BCE ne sont imposés que sur la plus-value de cession. Le gain net est imposable selon le régime de cession de valeurs mobilières au taux de 16% +11% (CSG, CRDS et prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine).

Lorsqu'au moment de la cession des titres acquis en exercice des bons, le bénéficiaire exerce son activité depuis moins de 3 ans, le gain est taxable au taux de 30% + 11%.

Le gain n'est imposable que si le montant annuel des cessions réalisées par le cédant est supérieur à 15 000€.

Régime fiscal des BCE	
Plus value de cession	<p>Imposition au taux de 16% + 11% si le montant annuel des cessions est supérieur à 15 000€.</p> <p>Imposition au taux de 30% +11% si le bénéficiaire a moins de 3 ans d'ancienneté.</p>

- **Régime social**

La plus-value sur les BCE n'est pas considérée comme un salaire. Elle est exonérée de charges sociales, mais soumise à CSG/CRDS et prélèvement social au titre des revenus du patrimoine comme indiqué ci avant.

- **Traitement comptable**

- Comptes consolidés : application de la norme IFRS 2 relative aux « Paiements en actions ». Voir page 8
- Comptes individuels : aucune écriture n'est comptabilisée tant que le bon n'est pas exercé. Lors de l'exercice du bon, l'opération est comptabilisée comme une augmentation de capital classique. La prime d'émission est égale à la différence entre les sommes versées par les salariés et le montant de l'augmentation de capital.

8.3.1.4 Incidences de la norme IFRS 2

L'application détaillée de cette norme est décrite au chapitre « Les IFRS appliquées aux jeunes entreprises innovantes ». En voici le résumé.

La norme IFRS 2 traite des paiements en actions. Elle vise les instruments de capitaux propres suivants : stocks options, BCE, distributions d'actions gratuites et les plans d'épargne entreprise.

L'application de la norme IFRS 2 est obligatoire dans les comptes consolidés à partir de 2005.

Elle impose de comptabiliser les paiements en actions en charges en prenant en compte leur juste valeur à la date d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire, alors qu'en droit comptable français, l'attribution de ces instruments n'engendre aucune écriture.

Les sociétés doivent désormais enregistrer en « charges de personnel » en contrepartie d'une augmentation des capitaux propres la juste valeur de ces instruments, sans attendre que les conditions nécessaires à leur attribution définitive soient remplies, ni que les bénéficiaires exercent leurs options. Dès lors, il convient d'évaluer la juste valeur des instruments de capitaux propres attribués.

Les plans d'attribution sont en règle générale assortis de conditions suspensives, comme par exemple rester dans l'entreprise un certain temps, atteindre des objectifs... La période d'acquisition du droit de lever l'option, durant laquelle l'émission des titres n'est pas encore certaine, est appelée « vesting period ». La charge est enregistrée de manière étalée sur cette période.

Tant que les conditions suspensives permettant l'attribution des instruments ne sont pas levées, les charges initialement comptabilisées sur la base d'estimations sont réajustées en fonction des instruments effectivement attribués. Elles sont annulées si aucun instrument n'est attribué.

Une fois les conditions levées, les charges cumulées sont ajustées sur la base du nombre définitif des instruments attribués. Cette charge ne pourra être révisée ultérieurement, même si les bénéficiaires n'exercent pas leurs droits ou s'ils en sont déchus.

Les schémas d'enregistrement comptable en normes IFRS sont les suivants. Nous rappelons que les attributions d'options ou d'actions gratuites ne donnent lieu à aucune écriture en normes françaises.

- Enregistrement des stock options
 - Lors de l'attribution de l'option : la juste valeur de l'option est évaluée puis enregistrée en charges de personnel en contrepartie de l'augmentation des capitaux propres, la charge est étalée en cas de conditions suspensives.
 - Lors de l'exercice de l'option de souscription, celle-ci se traduit comptablement par l'enregistrement d'une augmentation des capitaux propres (en contrepartie d'un flux bancaire).
- Enregistrement comptable actions gratuites
 - Lors de l'attribution de l'action gratuite : la juste valeur de l'action est évaluée puis enregistrée en charges de personnel en contrepartie de l'augmentation des capitaux propres, la charge est étalée en cas de conditions suspensives.
 - Lors de l'émission de l'action nouvelle, celle-ci se traduit comptablement par l'enregistrement d'une augmentation de capital par incorporation de réserves (Absence de contrepartie financière).

➡ *IFRS 2 a une incidence majeure sur les plans d'attributions d'options. La norme IFRS 2 impose d'évaluer les options. Après avoir évalué dès la date d'attribution la juste valeur des options d'achat ou de souscription d'actions, la juste valeur est enregistrée en « charges de personnel » en contrepartie de l'augmentation des capitaux propres. Un tel enregistrement est définitif et ne sera pas mis en cause, même si le salarié n'exerce pas son option.*

Dés lors, sera comptabilisé en charges un outil d'intéressement aléatoire et dont le gain n'est pas garanti par les bénéficiaires.

➡ *A l'inverse, pour les actions gratuites, l'inscription d'une charge dans les comptes consolidés devrait correspondre le plus souvent à un gain pour le bénéficiaire dès lors que les conditions fixées par le conseil d'administration sont respectées.*

8.3.1.5 Synthèse et fiscalité comparée

Les stock options, mécanisme complexe, sont en voie d'extinction. Les jeunes sociétés leur préfèrent l'attribution gratuite d'actions : les salariés reçoivent un « cadeau » et le gain est certain. Les BCE présentent la particularité d'être un instrument à destination des salariés. Ces « paiements en actions » ont tous un effet dilutif pour l'actionnaire. Leur caractéristique est d'être actionnés très vite. Il est possible de cumuler ces différents instruments.

➡ Actions gratuites ou stock options ?

- *Les procédures juridiques sont proches : mêmes bénéficiaires éligibles, régimes accessibles aux salariés et dirigeants français de groupes étrangers.*
 - *Fixation des conditions d'attribution : en matière de stock options, l'exonération de charges sociales dépend du respect du délai d'indisponibilité de 4 ans. Pour les actions gratuites ; l'exonération dépend du respect des conditions fixées dans le rapport du conseil d'administration ou du directoire. En l'absence de précision légale sur le contenu de ce rapport, le CA dispose d'une grande liberté dans la fixation de ces conditions.*
 - **Gain certain dans le régime des actions gratuites à l'inverse des plans de stocks options.**
Stock options : le prix des actions sous jacentes est fixé à l'avance, les bénéficiaires supportent l'aléa de la valorisation de l'entreprise et des fluctuations boursières.
Actions gratuites : le bénéficiaire est sûr de recevoir une action valorisée.
 - **Impact des IFRS : comptabilisation obligatoire d'une charge incertaine pour les plans de stock options.** *A l'inverse, comptabilisation d'une charge certaine pour les actions gratuites (gain certain pour les bénéficiaires).*
 - *Période minimale de détention de 4 ans pour les actions gratuites versus 6 ans pour les stocks options*
 - *Cas de sortie anticipé sans pénalisation fiscale non prévu dans le régime des actions gratuites. A l'inverse pour les stock options, cession des titres pendant la période d'indisponibilité fiscale possible pour cause de licenciement, invalidité, mise à la retraite ou décès du titulaire de l'option.*
-

➡ Actions gratuites ou BCE ?

- *Les BCE sont attribués gratuitement mais la souscription des actions sous jacentes est payante, le prix étant fixé au jour de l'attribution des bons.*
 - *Champ d'application plus large pour les actions gratuites : reconnaissance de la notion de groupe. A l'opposé, seules certaines entreprises sont éligibles aux BCE.*
-

- Fiscalité comparée

Ce tableau résume la fiscalité comparée de ces différents instruments.

	Actions gratuites	Stock options	BCE
Sociétés concernées	Sociétés par actions non cotées ou cotées Sociétés étrangères éligibles		Seules certaines sociétés par actions sont éligibles : non cotées ou cotées avec capitalisation < 150M€, soumises à l'IS en France et détenues à hauteur de 25% par des personnes physiques
Bénéficiaires	Salariés et mandataires ne détenant pas plus de 10% du capital Extension aux salariés et mandataires des sociétés liées (mère/filles)		Salariés et mandataires
Modalités juridiques	Compétence de l'AGE autorisant le CA ou le directoire à procéder à l'attribution / émission Délai de 38 mois Fixation des conditions d'attribution par le CA ou le directoire		Délai de 12 mois
Contribution bénéficiaire	-	Prix d'exercice	Prix d'exercice
Contribution employeur	Totalité de la valeur de l'action	Rabais par rapport au coût du stock option	-
Cotisations sociales	Exonération de charges sociale	Fraction > 5% du rabais soumise à cotisations sociales	Exonération de charges sociales
Imposition bénéficiaire	+VL d'acquisition : 41% +VL de cession : 27%	+VL acquisition : * 4 ans : 41% ou 51% * 4 + 2ans : 27% ou 41% + VL cession : 27%	Si ancienneté > 3 ans : 27% Si ancienneté < 3 ans : 41%
Durée indisponibilité	4 ans	4 ans 4 + 2 ans	5 ans après exercice des bons
Sortie	Pas de possibilité de déblocage anticipé	Possibilité de déblocage anticipé	Pas de possibilité de déblocage anticipé

Outre ces dispositifs assortis de taux de faveur pour l'imposition à la sortie, le bénéficiaire pourra bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur le revenu en fonction de la durée de détention des titres. (Loi de finances rectificative pour 2005, voir page 8).

Pour les cessions réalisées à partir du 1^{er} janvier 2006, la plus-value de cession de valeurs mobilières est diminuée d'un tiers pour chaque année de détention au-delà de la 5^{ème}.

Ce régime permet d'exonérer définitivement les plus-values de cession portant sur des actions de PME (cotée ou non cotée) acquises depuis plus de 8 ans. Les prélèvements sociaux additionnels restent exigibles.

Lorsque la cession porte sur des titres acquis avant le 1^{er} janvier 2006, la durée de détention n'est décomptée qu'à partir du 1^{er} janvier 2006. L'abattement d'un tiers ne pourra s'appliquer pour la première fois qu'au titre de l'imposition 2012. L'exonération totale ne prendra effet qu'en 2014.

- Exemple chiffré : simulation

	Actions gratuites	Stock options			BCE
		Déblocage avant période indisponibilité	Conservation 4 ans	Conservation 6 ans	
Gain brut	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000
Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾		46 000			
Impôt sur le revenu ⁽²⁾	82 000	73 920	86 750	60 650	54 000
Gain net salarié	118 000	80 080	113 250	139 350	146 000
Cotisations sociales patronales ⁽³⁾	0	90 000	0	0	0

(1) Au taux de 23%

(2) Sur la base du barème maximum à l'IR (41%) lorsque les taux de faveurs ne sont pas applicables

(3) Au taux de 45%

➔ *Fiscalement, la mise en œuvre de ces instruments dépend des objectifs de la société, chaque instrument ayant sa vocation particulière.*

Ces instruments sont cumulables.

Sous réserve du respect des règles de durée de détention et lorsque le seuil des cessions est supérieur à 15 000 €, la fiscalité est équivalente à la sortie : imposition au taux de 16% + 11%.

- *Actions gratuites : le salarié reçoit un cadeau, ce cadeau (gain) est imposé à 41%, la plus value est imposée à 27%.*
- *BCE : mécanisme destiné aux salariés, la plus value est imposée à 27% en fonction de la présence dans l'entreprise.*
- *Stock options : mécanisme complexe et pénalisé par l'application des IFRS, la plus value est imposé à 27% lorsque toutes conditions sont respectées.*

8.3.2 Participation : dispositif obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés

La participation des salariés est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, ou si cet effectif a été atteint pendant 6 mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice. La participation est facultative pour les entreprises de moindre taille.

La participation est due dès lors que l'entreprise dégage un bénéfice fiscal suffisant.

Les mandataires sociaux sont exclus du dispositif.

- **Champ d'application**

La participation est applicable aux salariés des entreprises de droit français.

Les entreprises créées en France par des sociétés étrangères y sont soumises à raison des opérations effectuées en France.

Les sociétés étrangères, mères ou filiales d'entreprises françaises, ne sont pas soumises de plein droit à la participation. Ainsi :

- Les salariés résidant ou domiciliés à l'étranger d'une entreprise installée en France bénéficient de la participation lorsqu'en application de leur contrat de travail français, ils perçoivent leur salaire de cette entreprise.
- Les salariés de filiales d'entreprises françaises à l'étranger ne bénéficient pas de la participation car ils ne sont pas considérés comme liés juridiquement par un contrat de travail avec la société mère française.

La participation peut être mise en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

- **Bénéficiaires**

Tous les salariés au sens du droit du travail bénéficient de la participation. *Les dirigeants non titulaires d'un contrat de travail ne peuvent en bénéficier.*

L'accord de participation peut prévoir une condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du versement de la prime. Dans ce cas, l'ancienneté maximum exigible est de 3 mois.

- **Mise en place et modalités d'application**

La participation des salariés est mise en place par un accord entre l'employeur et les salariés. L'accord précise les modalités d'application de la participation. Il peut être conclu sans limitation de durée.

Les accords peuvent être passés soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit entre le chef d'entreprise et les représentants des salariés, soit au sein du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification par les deux tiers du personnel.

Il existe trois types d'accord :

- accords de droit commun utilisant la formule légale de la réserve de participation
- accords dérogatoires calculant la réserve de participation sur des bases plus favorables que le droit commun
- accords de groupe où la participation est calculée d'après les résultats d'ensemble du groupe

Lors de la négociation de l'accord, la question du plan d'épargne d'entreprise doit être posée.

- **Dépôt de l'accord**

L'accord de participation doit être déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) du lieu où il a été conclu. C'est une formalité obligatoire conditionnant le droit à exonération.

- **Calcul**

La formule légale est la suivante:

$$\text{Réserve Spéciale de Participation (RSP)} = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times (S/VA)$$

B : Bénéfice fiscal de l'exercice après déduction de l'impôt sur les sociétés

C : Capitaux propres

S : Salaires

VA : Valeur ajoutée

- **Répartition**

Les modalités de répartition sont stipulées dans l'accord. La répartition peut être :

- proportionnelle aux salaires,
- uniforme pour tous les salariés,
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

La participation attribuée à un salarié au titre d'un exercice ne peut excéder $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de la sécurité sociale.

- **Utilisation**

Les sommes versées à la réserve de participation peuvent être gérées suivant trois modalités définies par l'accord de participation :

- attribution au salarié d'actions de l'entreprise,
- placement en compte courant bloqué dans l'entreprise produisant des intérêts au taux minimal de 3,79 %.
- versement sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO). Le versement au plan d'épargne peut être facultatif ou au contraire imposé au salarié si l'accord le prévoit. Les sommes versées au plan d'épargne sont investies en valeurs mobilières. Il peut s'agir de valeurs mobilières gérées dans le cadre d'organisme de placement collectif (SICAV, FCP), ou, si le plan est un PEE, émises par l'entreprise (actions de l'entreprise, SICAV d'actionnariat salarié, FCPE « non diversifié »).

- **Durée de l'indisponibilité des fonds**

Les sommes versées dans le cadre de la participation sont bloquées pendant 5 ans au moins (l'accord peut prévoir un délai plus long).

Il existe cependant des cas de déblocage anticipé : mariage, divorce ou séparation, naissance du 3^{ème} enfant, cessation du contrat de travail, invalidité ou décès du salarié et de son conjoint, création d'entreprise, surendettement du salarié, agrandissement ou acquisition de la résidence principale.

- **Départ du salarié**

Tout salarié quittant l'entreprise peut demander le déblocage des fonds, les exonérations fiscales et sociales restant acquises. Si le salarié ne souhaite pas débloquent sa participation, il pourra faire transférer les fonds dans le plan d'épargne entreprise de son nouvel employeur.

- **Régime fiscal**

Régime fiscal	
Pour l'employeur	Les sommes versées au titre de la participation sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices l'année suivant le calcul de la provision.
Pour les salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Les sommes versées au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu à l'issue de la période d'indisponibilité. - Les produits (intérêts) de la participation sont exonérés d'impôt mais soumis à CSG, CRDS et prélèvement social (2,3%) au titre des revenus du patrimoine (pas d'abattement d'assiette).

- **Régime social**

La participation et les intérêts correspondants n'ont pas le caractère de salaire. Ils sont exonérés de charges sociales mais sont assujettis à la CSG et à la CRDS sur les revenus d'activité (après abattement d'assiette de 3%).

C'est l'employeur qui en assure le précompte et le reverse à l'Urssaf au moment de la répartition individuelle des droits (et non lors du versement effectif).

8.3.3 Intéressement : pour associer l'équipe aux performances de l'entreprise

L'intéressement permet d'associer les salariés aux performances de l'entreprise tout en bénéficiant d'un régime fiscal et social avantageux.

L'intéressement est un régime facultatif pouvant être institué dans toute entreprise, bénéficiaire ou pas, à condition qu'elle ait respecté ses obligations en matière de représentation du personnel.

C'est un dispositif ouvert à tous les salariés, y compris aux dirigeants et à leurs conjoints dans les entreprises employant entre 1 et 100 salariés.

- **Champ d'application**

L'intéressement s'applique aux seuls salariés dont le contrat de travail est un contrat de droit français. Il appartient aux partenaires sociaux de l'entreprise d'étendre l'accord, le cas échéant, aux détachés et expatriés.

Un accord de groupe peut être conclu en vue de faire bénéficier de l'intéressement les salariés de filiales françaises implantées à l'étranger.

Les accords conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans des états membres de l'Union européenne ouvrent droit aux exonérations fiscales et sociales pour les primes versées par les entreprises parties à l'accord situées en France.

- **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont tous les salariés liés par un contrat de travail. La loi sur la modernisation de l'économie en a étendu le bénéfice au chef d'entreprise, aux mandataires sociaux et à leurs conjoints dans les entreprises de 1 à 100 salariés.

Une durée minimum d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder 3 mois.

L'intéressement peut être réservée à certains établissements ou unités de travail.

- **Mise en place et modalités d'application**

La mise en place de l'intéressement s'effectue par accord. D'une durée de 3 ans, l'accord doit être conclu selon l'une des méthodes retenues pour la mise en place d'un accord de participation.

L'accord doit être signé avant le premier jour du septième mois suivant sa date de prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales.

- **Dépôt de l'accord**

L'accord d'intéressement doit être déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) du lieu où il a été conclu dans les 15 jours de sa signature. C'est une formalité obligatoire conditionnant le droit à exonération.

- **Calcul**

L'intéressement doit présenter un caractère *collectif* et *aléatoire* résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. La notion de résultat se réfère à des indicateurs financiers ou comptables, tels que le résultat d'exploitation, le bénéfice comptable. Les performances de l'entreprise pourront se mesurer par l'atteinte d'objectifs (scientifiques, commerciaux...). Les signataires de l'accord déterminent la formule librement à condition que le résultat reste aléatoire.

Il est possible de calculer l'intéressement des salariés d'une société holding en fonction des résultats des filiales comprises dans le périmètre de consolidation. De même, l'intéressement pourra être calculé sur le résultat consolidé d'une société mère située dans un autre état membre de l'Union européenne.

• Répartition

La répartition entre les bénéficiaires peut, comme le calcul, varier en fonction de l'établissement ou de l'unité de travail, mais les modalités de répartition doivent être identiques au sein de chaque groupe déterminé. La répartition peut être :

- soit égalitaire,
- soit proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise,
- soit établie sur la base d'une prise en compte de ces 2 critères.

Les primes d'intéressement ne peuvent excéder globalement 20% des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés. Le montant individuel ne peut excéder la moitié du plafond de la sécurité sociale.

• Disponibilité des fonds

Il n'y a pas de délai de blocage à l'inverse de la participation. Toutefois, l'intéressement est intégralement soumis à l'IR s'il n'est pas affecté à un plan d'épargne (et donc bloqué au moins 5 ans, en application de la réglementation des plans d'épargne). C'est pourquoi la mise en place d'un plan d'épargne est indispensable pour que l'intéressement produise tous ses effets.

Les salariés ayant adhéré à un plan d'épargne éventuellement mis en place dans leur entreprise peuvent demander que tout ou partie des sommes soit affectées au plan.

• Régime fiscal

Régime fiscal	
Pour l'employeur	Sommes versées au titre de l'intéressement déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices dès l'exercice au cours duquel elles sont attribuées
Pour les salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Sommes versées au titre de l'intéressement imposables à l'impôt sur le revenu. Exonération dans la limite de la moitié du plafond de la sécurité sociale si elles sont reversées à un plan d'épargne entreprise (PEE, PEI, PERCO). - Intérêts des sommes placées sur un plan d'épargne exonérés d'impôt mais soumis à la CSG, CRDS et prélèvement social (2,3%) au titre des revenus du patrimoine (pas de d'abattement d'assiette).

• Régime social

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire. Il est exonéré de charges sociales mais reste assujéti à la CSG et à la CRDS sur les revenus d'activité (après abattement d'assiette de 3%). C'est l'employeur qui en assure le précompte au moment de l'attribution de l'intéressement au salarié, qu'il s'agisse d'un versement effectif ou d'une affectation à un plan d'épargne.

8.3.4 Les plans d'épargne : outils de fidélisation et de défiscalisation

La mise en place d'un ou plusieurs plans d'épargne dans l'entreprise, clé de voûte de l'épargne salariale, permet de fidéliser les salariés. Outre un outil de défiscalisation, l'épargne salariale apparaît comme une solution de management et de motivation de l'équipe.

8.3.4.1 Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)

C'est un dispositif d'épargne *collectif* et *facultatif* permettant aux salariés et aux dirigeants de se constituer un capital en valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise dans des conditions fiscales et sociales avantageuses. Il est accessible à toutes les sociétés dès lors qu'elles comptent un salarié.

Le PEE peut accueillir des sommes provenant de l'intéressement, de la participation, des versements volontaires des salariés et des versements complémentaires de l'employeur (appelés abondements).

- **Champ d'application et bénéficiaires**

Toutes les entreprises ont accès au PEE ou au PEI dès lors qu'elles ont un salarié.

Les bénéficiaires sont les salariés et, dans les entreprises de 1 à 100 salariés, les mandataires sociaux.

Par ailleurs, l'ancienneté maximum requise pour bénéficier du plan d'épargne est de 3 mois.

- **Mise en place**

Le PEE peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par ratification des 2/3 du personnel ou par accord entre l'entreprise et les représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués syndicaux, salarié mandaté par une organisation syndicale représentative).

Un PEE peut être mis en place dans le cadre d'un groupe d'entreprises, on parle alors de plan d'épargne de groupe (PEG). Des liens en capital ne sont pas exigés, les entreprises qui composent le groupe doivent néanmoins avoir des liens financiers et économiques.

Des plans d'épargne de groupe peuvent être créés entre des sociétés ayant un lien juridique ou économique et financier.

- **Dépôt auprès de la DDTE**

Les règlements des PEE doivent être déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) du lieu où ils ont été établis. C'est une formalité obligatoire conditionnant le droit à exonération.

- **Versements volontaires des salariés**

Indépendamment des sommes reçues au titre de la participation et de l'intéressement, les salariés peuvent également procéder à des versements volontaires sur le plan d'épargne, si l'accord le prévoit. Ces versements volontaires sont plafonnés annuellement à 25% de leur rémunération annuelle brute. Les sommes ainsi versées ont le caractère d'un salaire et supportent à ce titre intégralement les charges sociales et l'impôt sur le revenu. Le salarié a donc tout intérêt à verser sur le plan les sommes reçues au titre de la participation et de l'intéressement avant d'envisager un versement volontaire.

En pratique, le versement volontaire peut présenter deux intérêts. D'une part, il peut ouvrir droit à abondement de l'entreprise, si l'accord le prévoit. Cet abondement est exonéré de charges et d'IR. D'autre part, les intérêts de ce placement bénéficient du régime avantageux des plans d'épargne.

- **Abondements**

L'entreprise peut compléter les versements du salarié aux plans d'épargne, que les sommes soient issues de la participation, de l'intéressement, ou qu'elles résultent de versements volontaires, c'est « l'abondement ». L'abondement ne peut pas dépasser le triple de la contribution du bénéficiaire. Il est plafonné à 2 300 € par an et par bénéficiaire. Il peut être majoré de 80 % (plafond porté à 4 140 €) si une partie des versements est investie en actions de l'entreprise.

➔ *Ce plafond d'abondement s'applique aux sommes versées sur le PEE, le PEG, le PEI. Il est cumulable avec l'abondement éventuel au titre du PERCO.*

- **Régime fiscal**

Régime fiscal	
Pour l'employeur	Abondement exonéré d'impôt (IS ou IR)
Pour les salariés	- Sommes versées au plan exonérées d'impôt sur le revenu. - Plus-values et revenus des sommes issus du PEE exonérés d'impôt sur le revenu mais soumis à CSG, CRDS et prélèvement social (2,3%) au titre des revenus du patrimoine (pas d'abattement d'assiette de 3%).

- **Régime social**

L'abondement n'a pas le caractère de salaire. Il est exonéré d'impôt et de charges sociales mais reste assujéti à la CSG et à la CRDS sur les revenus d'activité (après abattement d'assiette de 3%). C'est l'employeur qui en assure le précompte au moment du versement de l'abondement au PEE, sans attendre l'expiration du délai d'indisponibilité.

- **Investissement de l'épargne**

Les sommes recueillies sur un PEE peuvent être investies en Sicav ou en Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ou en actions de l'entreprise. *En effet, les actions de la société peuvent être logées dans le PEE.*

- **Départ du salarié**

Lorsque le salarié quitte son entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs. Trois possibilités lui sont alors offertes :

- demander le déblocage des fonds, les exonérations fiscales et sociales restant acquises,
- conserver ses parts comme une valeur de fonds de portefeuille au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise
- transférer l'épargne salariale vers les dispositifs existants chez le nouvel employeur.

8.3.4.2 Plan d'Epargne Interentreprises (PEI)

Le plan d'épargne interentreprises permet à plusieurs entreprises de se regrouper pour instituer un plan d'épargne commun. Le PEI reprend les dispositions applicables au PEE avec deux différences majeures :

- Le PEI est mis en place par accord collectif de travail : accord d'entreprise ou accord de branche (entreprises se regroupant au niveau professionnel et/ou géographique).
Lorsque plusieurs entreprises décident individuellement de mettre en place une telle formule, la PEI peut être institué par un accord de chaque comité d'entreprise ou de la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.
Par ailleurs, tout salarié d'une entreprise entrant dans le cadre de l'accord peut adhérer au PEI, même si son entreprise n'y adhère pas.
- A l'inverse du PEE, *le PEI ne peut accueillir les actions de l'entreprise.*

En cas de cumul entre un PEE et un PEI dans une même entreprise, le plafond d'abondement s'apprécie globalement pour un même participant aux deux plans.

8.3.4.3 Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Créé par la loi Fillon d'août 2003, le PERCO est un outil d'épargne défiscalisé permettant au salarié de se constituer un complément de **retraite** avec l'aide de l'entreprise.

Le PERCO peut accueillir des sommes provenant de l'intéressement, de la participation, des versements volontaires de l'adhérent, des abondements de l'entreprise et des transferts des sommes de PEE/PEI avant l'expiration de leur délai d'indisponibilité.

- **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont les salariés et, dans les entreprises de 1 à 100 salariés, les mandataires sociaux.

- **Mise en place**

Le PERCO est obligatoirement institué par accord collectif de travail : accord d'entreprise et de groupe conclu avec les délégués syndicaux, accord interentreprises conclu au niveau d'une branche professionnelle et/ou dans un champ géographique déterminé (PERCO-I).

La mise en place du PERCO n'est possible que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte (PEE ou PEI).

- **Dépôt auprès de la DDTE**

Les règlements des PERCO doivent être déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) du lieu où ils ont été établis. C'est une formalité obligatoire conditionnant le droit à exonération.

- **Versements volontaires des salariés**

Les versements volontaires des salariés sont plafonnés annuellement à 25% de la rémunération annuelle brute (comme pour le PEE).

- **Abondement**

Un abondement peut être versé par l'entreprise. Il ne peut pas dépasser 300% des versements volontaires d'un salarié dans la limite d'un plafond annuel de 4 600 €. Les abondements à un PEE ou à un PEI ne sont pas pris en compte. Par conséquent, le montant maximum de l'abondement, tous types de plans confondus, peut atteindre, par bénéficiaire, 6 900 € (4 600 € pour le PERCO + 2 300 € pour le PEE ou PEI), voire 8 740 € (4 600 € pour le PERCO + 4 140 € pour le PEE) si une partie des versement au PEE est investie en actions de l'entreprise.

- **Indisponibilité des fonds**

Les sommes inscrites au compte des participants sont bloquées jusqu'au départ à la retraite. A la retraite, les sommes placées et les intérêts produits sont servis, soit en une fois sous forme de capital, soit sous forme de rentes versées jusqu'au décès.

Les cas de déblocage anticipé sont réduits : décès du bénéficiaire ou de son conjoint, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, invalidité du titulaire, de ses enfants ou de son conjoint, surendettement et acquisition de la résidence principale.

- **Régime fiscal**

Régime fiscal	
Pour l'employeur	Abondement exonéré d'impôt (IS ou IR)
Pour les salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Abondement exonéré d'impôt sur le revenu. Versements libres effectués par les salariés non déductibles du revenu global. - Revenus des sommes affectées au PERCO exonérés d'impôt sur le revenu mais soumis à CSG, CRDS et prélèvement social (2,3%) au titre des revenus du patrimoine (pas d'abattement d'assiette de 3%).

L'intérêt fiscal du Perco réside notamment dans ses modalités de sortie :

- Si le salarié opte pour une sortie en capital (sortie unique) : il percevra un capital exonéré d'impôt sur le revenu mais assujetti à CSG, CRDS et prélèvement sociaux.
- Si le salarié opte pour une sortie en rente viagère (sortie progressive), il percevra des rentes soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des rentes viagères à titre onéreux (bénéficiant d'un abattement de 60% ou de 70% suivant l'âge du bénéficiaire). Ces rentes sont également assujetties aux taxes additionnelles.

- **Régime social**

L'abondement n'a pas le caractère de salaire. Il est exonéré de charges sociales dans la limite de 4 600 €. Une contribution supplémentaire de 8,2% doit être acquittée par l'employeur et versée à l'Urssaf pour la fraction de l'abondement comprise entre 2 300 € et 4 600 €. Il est assujetti à CSG et CRDS au titre des revenus d'activité (après abattement d'assiette de 3%).

- **Investissement de l'épargne**

Les sommes recueillies sur un PERCO sont placées sur des fonds communs de placement (FCP) devant obligatoirement offrir trois supports d'investissement différents : des fonds monétaires, des fonds obligataires et des fonds investis en actions.

Comme le PEI, le PERCO ne permet pas l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une société qui lui est liée.

- **Départ du salarié**

L'adhérent au Perco changeant d'entreprise peut demander le transfert de ses avoirs sur le Perco de la nouvelle entreprise.

8.3.5 Retraite supplémentaire : pour fidéliser les profils rares

L'entreprise peut utiliser la retraite supplémentaire comme élément de la politique sociale de l'entreprise, pour fidéliser les profils rares ou octroyer un complément de retraite.

Les régimes de retraite supplémentaire viennent compléter les prestations des régimes obligatoires, en règle générale sous la forme d'une rente viagère.

Ce dispositif, facultatif pour l'entreprise, constitue un véritable salaire différé pour le bénéficiaire. En règle générale, ce sont les dirigeants et cadres supérieurs des grandes entreprises qui en bénéficient. Par ailleurs, *la capacité financière de l'entreprise joue un rôle déterminant dans la mise en place de la retraite supplémentaire.*

La retraite supplémentaire peut être mise en place à la seule initiative de l'entreprise, par accord collectif ou par ratification de l'accord à la majorité des salariés.

Il existe deux catégories de régime de retraite d'entreprise : les plans de retraite dits à *cotisations* définies (contrats « Article 83 CGI ») ou à *prestations* définies (contrats « Article 39 CGI »).

8.3.5.1 Contrat Article 83

- **Définition**

Ce sont des contrats de retraite à *cotisations* définies dans lesquels le montant des cotisations est fixé lors de la souscription du contrat. Ils sont généralement appelés « Article 83 » en référence à l'article du CGI qui les régit.

Dans un tel système, l'obligation de l'entreprise porte exclusivement sur le paiement de la cotisation et non sur le montant de la retraite.

- **Caractéristiques**

- Ces contrats se caractérisent par leur caractère collectif. Ils sont obligatoires pour tous les salariés ou pour une catégorie définie d'entre eux.
- L'entreprise verse, seule ou conjointement avec le salarié, une cotisation dont le montant est déterminé par le contrat collectif.
- La sortie se fait exclusivement en rente viagère (et non en capital) à l'âge de la retraite. Aucune sortie anticipée n'est possible.
- L'entreprise constitue une épargne retraite au salarié qui lui reste acquise, même lorsqu'il quitte l'entreprise. Le salarié a le droit de réclamer le transfert de ses droits acquis sur un autre contrat, ce qui suppose que le nouvel employeur ait souscrit un contrat identique pour ses salariés.

- **Avantages pour l'entreprise**

Outre les mécanismes d'exonération fiscale ou sociale (voir ci-dessous), le régime à cotisations définies présente les avantages suivants :

- Le coût de la retraite est maîtrisé, l'engagement de l'entreprise se limitant au seul versement des cotisations. Il n'y a pas de passif social.
- Le coût est partagé avec le salarié.
- Les cotisations sont déductibles.

- **Avantages pour le salarié**

- Les cotisations sont intégralement ou pour moitié prises en charge par l'employeur.
- La retraite supplémentaire constitue une rémunération différée assortie d'avantages fiscaux.
- Ses droits sont garantis en cas de départ de l'entreprise.
- Cependant, les salariés proches de la retraite disposent de peu de temps pour cotiser et bénéficier ainsi d'une rente intéressante. De plus, le montant de la future rente n'est pas connu à l'avance car il dépendra de la durée des cotisations et du salaire du bénéficiaire.

- **Régime fiscal et social**

Régime fiscal	
Pour l'employeur	<p>Prime déductible du résultat imposable dans la limite de 8 % de la rémunération brute annuelle elle-même limitée à 8 fois le plafond de la sécurité sociale.</p> <p>Exonération/déduction d'un montant maximum de 20 712 € pour 2006 (8 x 2 589 €). L'abondement de l'employeur au PERCO vient diminuer ce plafond.</p>
Pour les salariés	<p>- Prime exonérée d'impôt sur le revenu dans ces mêmes limites.</p> <p>- Pension soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions de retraite.</p>

Régime social	
Pour l'employeur	Prime exonérée de charges sociales dans la limite de 5% de la rémunération brute annuelle du salarié. Prime soumise à CSG/CRDS.
Pour les salariés	Rente soumise à une cotisation spéciale d'assurance maladie au taux de 2,8% et à la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement aux taux de 6,6% + 0,5% en 2006 (idem contrats Art 39).

8.3.5.2 Contrat Article 39 CGI

Cet outil permet de fidéliser les profils rares proches de la retraite à des conditions fiscales avantageuses, mais il implique un engagement très lourd pour l'entreprise.

- **Définition**

Ce sont des contrats de retraite à **prestations** définies dans lesquels l'entreprise a l'obligation de garantir aux bénéficiaires un niveau de retraite prédéterminé. Le niveau de la retraite garantie est en général prédéterminé à un pourcentage du dernier salaire. Ces contrats sont généralement appelés « Article 39 » en référence à l'article du CGI qui les régit.

Dans un tel système, l'employeur a une obligation de résultat : il s'engage à garantir un niveau de prestations prédéterminé à un moment où il ignore le niveau futur des retraites obligatoires (ce qui induit un risque d'augmentation de la prime pour garantir les prestations promises au salarié).

- **Caractéristiques**

- Ces contrats collectifs sont obligatoires pour la catégorie de personnel bénéficiaire. En règle générale, ils prévoient des conditions minimales de présence et sont réservés aux salariés qui terminent leur carrière au sein de l'entreprise.
- Les cotisations sont à la charge exclusive de l'entreprise.
- La sortie se fait exclusivement en rente viagère (et non en capital) à l'âge de la retraite.
- A l'inverse des autres plans de retraite, les droits d'un article 39 sont réservés aux personnes qui sont encore salariées de la société à la veille de leur départ en retraite. En cas de départ, le salarié perd ses droits, ceux-ci n'étant pas transférables.

- **Avantages et inconvénients pour l'entreprise**

En dehors d'un régime fiscal et social d'exonération favorable (voir ci-dessous), le régime à prestations définies présente de nombreux inconvénients pour l'entreprise :

- Les cotisations sont à la charge exclusive de l'entreprise.
- C'est un régime demandant un effort de financement important et présentant une part d'aléa car l'entreprise s'engage sur un résultat inconnu à l'avance. A l'inverse pour les régimes à cotisations définies, l'engagement porte seulement sur le versement de cotisations.
- Les engagements long terme de l'entreprise se traduisent par une dette, à faire évaluer et à indiquer dans l'annexe au bilan suivant les normes françaises. Ces avantages long terme consentis au personnel doivent faire l'objet d'une provision selon l'IAS 19.

- **Avantages et inconvénients pour le salarié**

- Avantages
 - Le salarié se voit garantir un montant prédéterminé de retraite supplémentaire.
 - Il ne supporte aucune cotisation, celle-ci étant intégralement à la charge de l'entreprise.
- Inconvénients
 - Le salarié quittant l'entreprise n'as pas la possibilité de transférer les fonds, ceux-ci étant perdus.
 - Les droits ne sont acquis qu'à condition de remplir certaines conditions : obligation de cotisation pendant une certaine durée, présence dans l'entreprise jusqu'au départ en retraite.

- **Régime fiscal et social**

Régime fiscal	
Pour l'employeur	<i>Prime</i> ou dotation annuelle exonérée d'impôt (IS ou IR).
Pour les salariés	- <i>Prime</i> ou dotation annuelle exonérée d'impôt sur le revenu. - <i>Pension</i> soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions de retraite.

Régime social	
Pour l'employeur	Prime ou dotation annuelle exonérée de charges sociales à l'exception d'une contribution sociale spécifique. Contribution due au choix sur la dotation annuelle de l'employeur (6%) ou sur la rente (8%).
Pour les salariés	Rente soumise à une cotisation spéciale d'assurance maladie au taux de 2,8% et à la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement aux taux de 6,6% + 0,5% en 2006.

Ce régime est particulièrement attrayant pour les salariés âgés et proches de la retraite car les droits sont fonction de leur salaire de fin de carrière. Les droits à la retraite sont indépendants de l'accumulation dans le temps des cotisations. En revanche, il représente un engagement très lourd pour l'entreprise au niveau des prestations à garantir compte tenu du coût de la retraite non connu à l'avance.

Il s'agit donc d'un dispositif favorable aux salariés mais risqué pour l'employeur.

8.3.6 Fiscalité comparée Epargne salariale / retraite supplémentaire

	PEE/PEI	PERCO	Article 83	Article 39
Bénéficiaires	Régime collectif profitant à tous les salariés et aux mandataires sociaux dans les entreprises de 1 à 100 salariés		Régime individuel, réservé à une catégorie de personnel, en général les cadres dirigeants	
Contribution bénéficiaire	Versement libre	Versement obligatoire	Définie par le plan	Pas de versement
	Maximum de 25% de la rémunération annuelle brute	Maximum de 25% de la rémunération annuelle brute		
Abondement de l'entreprise	Plafonné à 2 300 € par an ou à 3 450 € en cas d'acquisition par le salarié des titres de l'entreprise	Plafonné à 4 600 € par an	Défini par le plan	Non plafonné
Cotisations sociales	Exonération de charges sociales sauf CSG/CRDS	Exonération de charges sociales sauf CSG/CRDS Contribution de 8,2% sur fraction > 2 300 €	Exonération de charges sociales plafonnée à 5% du salaire sauf CSG/CRDS	Exonération de charges sociales sauf CSG/CRDS
Imposition de l'entreprise	Déductible de l'IS	Déductible de l'IS	Déductible de l'IS dans la limite de 8% du salaire	Déductible de l'IS
Imposition du bénéficiaire	Exonération d'IR	- Si sortie en rente : imposition en rentes viagères (exonération partielle) - Si sortie en capital : exonération IR mais taxes additionnelles	Pension : Charges sociales (2,8%) + CSG/CRDS (7,1%) IR : rente taxée comme une pension de retraite	
Durée	5 ans	Jusqu'à l'âge de la retraite	Jusqu'à l'âge de la retraite	
	Possibilités de déblocage anticipé	Possibilités de déblocage anticipé		
Sortie	Capital	Capital ou rente	Rente	
Inconvénients/contraintes		Nécessite la mise en place d'un PEE/PEI	Engagements risqués pour l'entreprise Perte des droits par le salarié en cas de départ avant la retraite	

➔ *En conclusion, ces dispositifs intéressent les jeunes entreprises innovantes financées. Chaque instrument répond à un objectif particulier : offrir un complément d'épargne ou un complément de retraite, fidéliser l'équipe tout en optimisant les coûts associés.*

Le contrat « Article 39 » est fiscalement le plus intéressant mais c'est un dispositif particulier. Outre qu'il s'adresse à un profil spécifique, il induit des engagements très lourds pour la société et nous ne le recommandons pas. Le Perco vient en seconde position mais il nécessite la mise en place d'un PEE. Le PEE offre un régime attractif, il peut être mis en place à la seule initiative de l'employeur et les actions de la société peuvent y être logées.

9. DISPOSITIFS FISCAUX SPECIFIQUES

Il existe deux dispositifs fiscaux essentiels et cumulables en faveur des entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement :

- le statut de la Jeune Entreprise Innovante (JEI),
- le Crédit d'Impôt Recherche (CIR).

La condition pour bénéficier de ces deux dispositifs est d'exercer une activité de R&D éligible fiscalement. Dans les deux dispositifs, les procédures sont déclaratives et les dossiers justificatifs sont similaires.

Ce chapitre traite également des aides à l'innovation instituées par la loi de finances 2005 :

- pôles de compétitivité,
- crédit d'impôt pour investissement dans des nouvelles technologies.

9.0 « Activité de R&D » : définitions et critères d'éligibilité

Les projets de recherche fondamentale, de recherche appliquée et de développement expérimental sont **fiscalement** considérés comme des opérations de recherche scientifique et technique, et sont de fait éligibles au régime de la JEI et du CIR.

Suivant l'article 49 septies F Annexe 3 du CGI :

- **Les projets de recherche fondamentale** sont ceux « *qui pour apporter une contribution théorique ou expérimentale à la résolution des problèmes techniques, concourent à l'analyse des propriétés, des structures, des phénomènes physiques et naturels, en vue d'organiser, au moyen de schémas explicatifs ou de théories interprétatives, les faits dégagés de cette analyse* ».
- **Les projets de recherche appliquée** sont ceux qui « *visent à discerner les applications possibles des résultats d'une recherche fondamentale ou à trouver des solutions nouvelles permettant à l'entreprise d'atteindre un objectif déterminé choisi à l'avance. Le résultat d'une recherche appliquée consiste en un modèle probatoire de produit, d'opération ou de méthode* ». Le modèle probatoire est destiné à apporter la preuve que les recherches pourront être poursuivies ou non au stade du développement.
- **Les projets de développement expérimental** sont effectués « *au moyen de prototypes ou d'installations pilotes, dans le but de réunir toutes les informations nécessaires pour fournir les éléments techniques des décisions, en vue de la production de nouveaux matériaux, dispositifs, produits, procédés, systèmes, services ou en vue de leur amélioration substantielle. Par amélioration substantielle, on entend les modifications qui ne découlent pas d'une simple utilisation de l'état des techniques existantes et qui présentent un caractère de nouveauté.*»

Le prototype dont l'objectif est de valider les hypothèses de recherche scientifiques et techniques est éligible. Il en est de même de la phase de faisabilité d'un projet de R&D. En revanche, les activités de simple normalisation ne peuvent selon l'administration être considérées comme du développement expérimental, tout comme les opérations de conception et de production.

Ainsi, les progrès accomplis, les résultats obtenus et l'originalité de la solution proposée peuvent être des indicateurs d'une activité de R&D éligible fiscalement.

Nous noterons que **comptablement** (CNC n°2), la même distinction est faite entre la recherche fondamentale, la recherche appliquée et le développement. Voir page 8.

- **Critères d'éligibilité**

Un projet novateur ne suffit pas à caractériser un projet de recherche développement en tant que tel.

Pour être éligible au régime, la création d'un produit, d'un procédé ou d'un équipement doit présenter *une originalité ou une amélioration substantielle* ne résultant pas d'une utilisation des techniques existantes. La nouveauté ou l'amélioration substantielle doit résulter de travaux présentant des difficultés et des aléas scientifiques et techniques. Seules les opérations visant à lever ces incertitudes sont prises en compte.

Les difficultés à résoudre doivent être nouvelles et ne pas avoir déjà donné lieu à des solutions. Les travaux effectués doivent entraîner un écart significatif par rapport à l'état de l'art existant et reposer sur une technicité nécessitant le recours à des scientifiques ou à des ingénieurs. Ils ne doivent pas relever de la conception d'ingénierie ou de la mise en œuvre de solutions classiques.

Ne sont pas pris en compte les travaux visant à accroître la productivité, la fiabilité, ou en matière de logiciels, les travaux améliorant la portabilité ou l'adaptabilité.

Dans la phase de développement, seules les opérations justifiant de travaux de recherche aux étapes de déroulement et de mise en œuvre sont admises. La mise à disposition et le suivi du produit et service chez l'utilisateur ne sont pas retenues.

- **Activités n'entrant pas dans le cadre d'un projet de R&D**

Sont exclus :

- les activités menées autour d'un procédé en grande partie développé pour améliorer la productivité ou la rentabilité,
- le fonctionnement comme une unité normale de production d'un prototype ou d'une installation pilote,
- les prototypes de validation de conception, les productions à titre d'essai dont l'objectif est la mise en route et l'aménagement de la production,
- les frais d'étude, études de marché, travaux menés pour adapter ses produits aux normes ou aux modes,
- les activités de recherche minière ou pétrolière concernant en réalité la prospection de ressources naturelles,
- les projets d'ingénierie étudiés selon les techniques existantes afin de fournir des informations complémentaires avant toute mise en œuvre.
- ...

9.1 Statut « Jeune Entreprise Innovante (JEI) »

Le statut de la « Jeune Entreprise Innovante (JEI) », effectif depuis le 1^{er} janvier 2004, a été initié et porté par le Conseil Stratégique de l'Innovation (CSI) et l'association France Biotech.

Le statut de JEI donne droit à différents allègements fiscaux et sociaux. La mesure phare du dispositif est l'exonération de charges sociales patronales Urssaf sur les salaires du personnel participant au projet de recherche et développement.

Ainsi, le statut de la JEI a fait de la France le pays européen le plus attractif fiscalement.

Un dossier spécial consacré à la JEI peut être consulté sur www.france-biotech.org à la rubrique « Aides publiques mode d'emploi ». Sont notamment disponibles les différents textes régissant ce statut : article 131 de la loi de finances pour 2004, décret d'application et instruction fiscale.

- L'article 131 de la loi de finances pour 2004 a créé le statut de « Jeune Entreprise Innovante ». Les conditions pour bénéficier de ce statut sont précisées par l'article 44 sexies-0 A du nouveau Code Général des Impôts : taille de l'entreprise, date de création, nature de l'activité, composition du capital, caractère nouveau de l'activité.
- Le décret 2004-581 du 21 juin 2004 précise les conditions d'application de l'article 131 concernant les exonérations de charges sociales patronales.
- L'instruction fiscale 4 A-9-04 du 21 octobre 2004 commente les conditions requises pour bénéficier de la qualification JEI et précise les modalités d'application des allègements fiscaux.

Les exonérations d'impôt sur les bénéfices sont applicables aux exercices ouverts par les JEI à compter du 1^{er} janvier 2004. L'allègement de charges sociales est applicable depuis le 1^{er} janvier 2004.

La qualification de JEI instituée par l'article 4 sexies-0 A peut être accordée aux entreprises créées entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2013 et aux entreprises existantes à la date du 1^{er} janvier 2004 dès lors qu'elles ont moins de huit ans à la clôture du 1^{er} exercice arrêté à compter de cette date.

9.1.1 Qualification JEI : conditions

Pour être qualifiée JEI, l'entreprise doit :

- D'une part, exercer une activité de recherche éligible fiscalement (telle que décrite en introduction à ce chapitre)
- D'autre part, remplir les 5 conditions suivantes *à la clôture* de chacun des exercices de la période d'application du dispositif :
 - être une PME,
 - être âgée de moins de 8 ans,
 - affecter au moins 15% des charges à des dépenses de R&D,
 - être détenue à hauteur de 50% au moins par des personnes physiques ou des fonds de capital risque,
 - exercer une activité nouvelle.

Chacune de ces conditions est explicitée ci-après.

Le statut de la JEI est révisable en fonction de l'évolution de la société et n'excède pas 8 ans. Tout au long de cette période, l'entreprise devra réunir l'ensemble des conditions requises pour bénéficier de la qualification JEI. Si à la clôture d'un exercice, l'entreprise ne réunit pas l'une des 5 conditions, elle perdra définitivement le bénéfice de l'exonération. Toute perte du statut est définitive et entraîne la sortie du dispositif.

9.1.1.1 Etre une PME

Pour être considérée comme une PME, l'entreprise doit respecter simultanément les 2 conditions suivantes :

- effectif de moins de 250 salariés
- chiffre d'affaires sur 12 mois inférieur à 50 M€⁽³⁾ **OU** total bilan inférieur à 43 M€

Concernant les exercices dont la durée n'est pas égale à 12 mois, le chiffre d'affaires devra être ajusté prorata temporis.

³ Suivant la nouvelle définition communautaire de la PME applicable depuis le 1^{er} janvier 2005

A condition d'être imposées en France, les sociétés françaises ou étrangères exerçant leur activité en France et hors de France sont éligibles au qualificatif JEI si le chiffre d'affaires retiré de l'ensemble de leurs opérations est inférieur à 40 millions € au titre de l'exercice considéré.

9.1.1.2 Etre âgée de moins de 8 ans

La société doit avoir été créée depuis moins de 8 ans à la clôture de l'exercice au titre duquel elle prétend au statut de JEI.

L'entreprise perd définitivement son statut de JEI au cours de l'année de son 8^{ème} anniversaire.

Date de création	Année 8 ^{ème} anniversaire	Dernière année d'application JEI
Entre 1/01/1999 et 31/12/1999	2007	2006
Entre 1/01/2000 et 31/12/2000	2008	2007
...		

L'âge de l'entreprise s'apprécie à partir de la date des statuts.

9.1.1.3 Engager un volume minimal de dépenses de recherche

Les dépenses de recherche doivent représenter au moins 15% des charges totales de l'exercice.

Les dépenses de recherche externalisées sont prises en compte pour la détermination du ratio de 15% y compris celles engagées auprès d'entreprises situées hors de France, à l'exception des travaux sous-traités à d'autres JEI.

➡ *Traitement comptable des frais de R&D et incidence sur le seuil de 15%*

Sur un plan comptable, les entreprises ont le choix d'inscrire en charges leurs dépenses de R&D ou de les porter en immobilisations. L'article 32 de l'instruction fiscale précise que « les dépenses à retenir pour l'appréciation du seuil de 15% correspondent à des frais ou des dépenses déduites du résultat imposable à l'impôt sur les bénéfices ». Dès lors, toutes les dépenses immobilisées ne peuvent être retenues pour le calcul du seuil de 15%.

Il est donc recommandé en vue de l'obtention du statut de JEI d'opter pour la solution comptable de passation en charges des dépenses de R&D.

Les dépenses retenues sont celles qui ouvrent droit au crédit d'impôt recherche à l'exclusion des dépenses de veille technologique.

Le tableau ci-dessous récapitule les dépenses éligibles. Le détail de ces dépenses est développé page 8.

Nature des dépenses	JEI	CIR
<p>Les dotations aux amortissements, fiscalement déductibles, des immobilisations affectés à des opérations de recherche, y compris celles relatives aux biens acquis en crédit-bail.</p>	X	X
<p>Les dépenses de personnel des chercheurs et techniciens affectés exclusivement aux opérations de recherche.</p> <p>Ne sont pas compris les salaires des mandataires, gestionnaires de projet, juristes chargés de la PI, personnes chargées des tests pré concurrentiels</p> <p>Dépenses de jeunes docteurs retenus pour le double de leur montant (CIR)</p>	X	X
<p>Les dépenses de fonctionnement calculées forfaitairement sur la base des dépenses de personnel.</p> <p>Frais de fonctionnement des jeunes docteurs retenus pour le double de leur montant</p>	X	X
<p>Les frais de dépôt et maintenance des brevets.</p> <p>Les frais de défense des brevets (dans la limite de 120 000€/an pour le CIR)</p>	X	X
<p>Les dotations aux amortissements des brevets acquis en vue de réaliser des opérations de recherche et de développement expérimental</p>	X	X
<p>Les dépenses de normalisation afférentes aux produits de l'entreprise pour la moitié de leur montant</p>	X	X
<p>Les dépenses de recherche confiées à des universités ou à des organismes de recherche publics, à des organismes de recherche privés agréés ou à des experts privés scientifiques ou techniques agréés CIR.</p> <p>Dépenses confiées aux universités et aux organismes publics retenus pour le double de leur montant (CIR)</p> <p>Dépenses plafonnées à 10 millions € (ou à 2 millions € s'il existe un lien de dépendance)</p>	X	X
<p>Les dépenses de veille technologique engagées lors de la réalisation d'opérations de recherche dans la limite de 60 000€/an</p>		X

9.1.1.4 Etre détenue à hauteur de 50% par des personnes physiques ou des investisseurs

L'entreprise doit être détenue de manière continue, pour 50% au moins du capital, par les actionnaires suivants :

- personnes physiques,
- PME elle-même détenue à 50% au moins par des personnes physiques,
- certaines structures d'investissement y compris les structures étrangères : sociétés de capital-risque, fonds commun de placement à risque (FCPR, FCPI et FIP), sociétés de développement régional, sociétés financières d'innovation et sociétés unipersonnelles d'investissement à risque. Ces structures ne devront pas avoir de lien de dépendance avec la JEI, ce lien étant réputé exister lorsqu'elles détiennent la majorité du capital ou lorsqu'elles exercent en fait le pouvoir de décision (Art 36 de l'instruction).
- associations ou fondations reconnues d'utilité publique à caractère scientifique ou établissements publics de recherche et d'enseignement ou leurs filiales.

➡ **Aucune condition de nationalité des capitaux n'est exigée**

Comme stipulé à l'Article 37 de l'instruction fiscale, les actionnaires retenus pour l'appréciation du seuil de 50% sont pris en compte quel que soit leur régime fiscal ou leur nationalité sous réserve d'avoir leur domicile fiscal ou leur siège dans un état de la Communauté européenne ou dans un autre état ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause en vue de lutter contre la fraude.

➡ **Les filiales, succursales ou établissements stables de sociétés étrangères sont éligibles au régime de la JEI sous la condition exclusive d'être imposées en France.**

➡ **Incidence de l'émission d'actions de préférence sans droit de vote : attention le seuil de détention de 50% doit être respecté à la fois pour les droits de vote et pour les droits aux bénéfices.**

➡ **Filiales de JEI : l'article 107 de la Loi de Finance rectificative pour 2005 a étendu le statut de JEI aux entreprises elles-mêmes détenues majoritairement par une JEI à condition de satisfaire aux autres conditions cumulatives énoncées ci avant.**

9.1.1.5 *Exercer une activité nouvelle*

Sont ainsi exclues du dispositif les entreprises créées dans le cadre de concentrations, de restructurations ou d'extensions d'activités existantes ou celles qui reprennent de telles activités au sens de l'article 44 sexies du CGI.

- Les **opérations de concentration et de restructuration** sont celles qui conduisent à exercer des activités préexistantes dans le cadre de structures juridiques nouvelles. Ainsi, les sociétés constituées à l'occasion de fusions, scissions, apports partiels d'actifs ou filialisation d'activité ne pourront pas prétendre au statut de la JEI, sauf si elles sont issues d'entreprises qualifiées de JEI au moment de l'opération.
- L'administration a précisé que **la restructuration d'activités préexistantes** est caractérisée par la réunion des 3 conditions suivantes :
 - identité au moins partielle d'activité,
 - existence de liens privilégiés entre l'entreprise créée et l'entreprise préexistante,
 - transfert de moyens d'exploitation de l'entreprise préexistante à l'entreprise nouvellement créée.

Par exemple, un contrat de partenariat (assistance commerciale, technique, administrative ou en matière de savoir faire et de brevet...) plaçant l'entreprise créée dans une situation de dépendance caractérise l'extension d'une activité préexistante.

- La **reprise d'une activité préexistante** suppose à la fois :
 - l'exercice par l'entreprise nouvelle d'une activité identique à celle de l'entreprise préexistante,
 - l'existence de liens économiques significatifs entre les 2 entreprises ou un transfert de clientèle ou de moyens d'exploitation (locaux, matériels, salariés, fonds de commerce...).

Suivant l'article 44 de l'instruction fiscale, une entreprise qui reprendrait l'activité de recherche exercée par une autre entreprise ou par un laboratoire public de recherche remplit la condition du caractère nouveau de l'activité à condition que l'activité transférée n'ait donné lieu à aucune opération d'exploitation commerciale.

➡ *JEI et essaimage*

- *La création de sa propre entreprise par un ancien salarié constitue bien la création d'une activité nouvelle à condition qu'elle ne s'accompagne pas d'une reprise de clientèle de la société préexistante ou d'un transfert d'activité par voie de sous-traitance. La mise à disposition de locaux et de moyens administratifs par la société préexistante est néanmoins admise.*
- *Toutefois, l'article 46 de l'instruction fiscale n'apporte de réponse précise à la question de savoir si la création d'entreprise sous forme d'essaimage constitue une création d'activité réellement nouvelle. Elle recommande aux créateurs concernés de recourir à la procédure de rescrit afin de s'assurer de l'éligibilité de leur projet au régime de la JEI. L'éligibilité au statut se fera donc au cas par cas.*

L'absence de lien de dépendance juridique et économique est la condition essentielle.
Dés lors :

- *Il ne doit pas y avoir de lien économique ou commercial privilégié entre la nouvelle entreprise et l'entreprise qui essaime (apport de fonds de commerce, clients...)*
- *La société qui essaime devrait posséder moins de 20% des droits de vote de la nouvelle structure.*

Un amendement sur ce point est attendu et les discussions sont en cours à la date de rédaction de ce livre.

9.1.2 Allègements fiscaux

L'entreprise qualifiée JEI bénéficie de deux catégories d'allègements fiscaux :

- Allègements obligatoires
 - Exonération d'impôt sur les sociétés
 - Exonération d'impôt sur les plus-values de cessions des titres de JEI
- Allègements facultatifs
 - Exonération de la taxe professionnelle
 - Exonération de la taxe foncière

Ces allègements facultatifs sont subordonnés à une délibération des collectivités territoriales. Les collectivités locales d'Evry, **Strasbourg et Lyon** ont rendu une délibération positive pour des allègements effectifs en 2005. En revanche, Paris, Lille, Nantes et Nîmes ont refusé les exonérations au titre de **2005**.

9.1.2.1 Exonération d'impôt sur les sociétés

- **Exonération d'impôt sur les sociétés sur cinq exercices**

La JEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant trois ans suivie d'une exonération partielle de 50% pendant deux ans.

- Le dispositif en faveur des JEI vise à exonérer totalement ou partiellement cinq années de résultat bénéficiaires qui ne sont pas nécessairement consécutives, mais néanmoins comprises dans un périmètre de 8 ans, compte tenu des conditions d'âge pour être qualifiée JEI.
- Un certain nombre de produits considérés comme étrangers à la réalisation de projets de R&D sont néanmoins exclus de l'exonération :
 - produits des actions (dividendes, plus values...),
 - produits correspondant aux subventions, libéralités et abandons de créances. Il s'agit des subventions d'exploitation, d'équilibre ou d'équipement accordées par l'Etat, les collectivités publiques ou les tiers. En revanche, les subventions ayant la nature de prix et finançant un programme de R&D bénéficient de l'exonération (subvention concours ministère de la recherche par exemple),
 - produits de créances et d'opérations financières pour le montant qui excède celui des frais financiers engagés.

- **Exonération totale d'Impôt Forfaitaire Annuel (IFA)**

Pendant toute la période où l'entreprise conserve le statut de JEI, l'exonération d'IFA est totale.

9.1.2.2 Exonération des plus values de cessions de titres de JEI

Les plus-values réalisées à l'occasion de la cession de titres de JEI sont exonérées de l'impôt sur le revenu proportionnel de 16% sous les trois conditions suivantes :

- les parts ou actions cédées doivent avoir été souscrites à compter du 1^{er} janvier 2004,
- les titres doivent avoir été conservés pendant au moins trois ans,
- le cédant, son conjoint et leurs ascendants et descendants ne doivent pas avoir détenu ensemble plus de 25% des droits sociaux depuis la souscription des titres cédés.

Les plus-values doivent être réalisées au plus tard 5 ans après la perte du régime JEI pour bénéficier de cette exonération.

Cette exonération doit faire l'objet d'une option lors de l'établissement de la déclaration de revenus au titre de l'année de la cession.

Les plus-values restent soumises aux prélèvements sociaux additionnels de 11%.

La règle des « minimis » ne s'applique pas à cette exonération (voir ci-dessous).

L'option pour le régime d'exonération d'impôt sur le revenu des plus-values de cession de titres de JEI entraîne, le cas échéant, la reprise de la réduction d'impôt accordée au moment de la souscription des titres.

9.1.2.3 Allègement facultatif de la taxe professionnelle

Les JEI bénéficient d'un allègement de la taxe professionnelle (article 1466 D du CGI). Cette disposition est facultative car subordonnée à une délibération des collectivités territoriales.

- **Conditions de l'exonération et bases exonérées**

Les conditions d'éligibilité au statut de JEI sont appréciées au cours de la période de référence pour la détermination des bases d'imposition à la taxe professionnelle. La période de référence s'entend en règle générale de l'avant dernière année précédant celle de l'imposition. Pour les deux premières années d'imposition, sera prise en compte l'année de création. L'exonération porte sur la totalité de la part revenant à chaque collectivité locale.

- **Obligations déclaratives**

Cette exonération s'applique sur demande des entreprises concernées. Les entreprises doivent déclarer, lors du dépôt de la déclaration annuelle avant le 1er mai (ou le 31 décembre en cas de création en cours d'année), les éléments entrant dans le champ d'application de l'exonération.

9.1.2.4 Allègement facultatif de la taxe foncière

Les JEI bénéficient d'une exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties (article 1383 D du CGI). Cette disposition est facultative car subordonnée à une délibération des collectivités territoriales.

- **Conditions de l'exonération et bases exonérées**

L'exonération de taxe foncière concerne les immeubles appartenant à l'entreprise satisfaisant aux conditions requises pour être qualifiée JEI et dans lesquels cette entreprise exerce son activité au 1^{er} janvier de l'année d'imposition.

- **Obligations déclaratives**

L'entreprise doit souscrire une déclaration auprès du service des impôts fonciers territorialement compétent avant le 1er janvier de la 1^{ère} année à compter de laquelle elle peut bénéficier de l'exonération au titre d'un immeuble concerné.

9.1.2.5 Limites du dispositif

Les avantages fiscaux attachés au statut de JEI ne doivent pas dépasser les limites prévues par le règlement n° 69/2001 de la Commission européenne du 12 janvier 2001 concernant les aides dites « de minimis ». Ainsi, les aides sont plafonnées à 100 000 € par période de trois ans.

Les exonérations d'impôt sur les bénéfices (IS et IFA), de taxe professionnelle et de taxe foncière doivent être retenues pour l'appréciation du plafond de 100 000 €. De même, sont englobées dans le plafond toutes les aides publiques perçues, à condition qu'elles n'aient pas été notifiées à la Commission Européenne ou qu'elles ne soient pas couvertes par un règlement d'exemption (R&D, aides aux PME...). Il est conseillé au bénéficiaire de se rapprocher de l'organisme financeur afin de vérifier l'application de ces limites communautaires à l'aide en question.

Les aides versées dans le cadre du Programme Cadre de Recherche et Développement (PCRD) et les avances remboursables Oséo Anvar ne sont pas retenues pour l'appréciation du plafond de 100 000 €. Il en est de même pour les exonérations de charges sociales attachées au statut de la JEI et pour le crédit d'impôt recherche.

La période triennale sur laquelle porte le plafond s'apprécie de manière « glissante », c'est à dire en prenant en compte l'aide de l'année et celles dont l'entreprise a bénéficié au titre des deux années précédentes.

9.1.2.6 Les cumuls d'aides

Le dispositif est cumulable avec le crédit d'impôt recherche.

Il n'est pas cumulable avec d'autres régimes d'exonération (exonération d'impôt sur les sociétés pour les entreprises implantées en zone franche urbaine, en zone d'aménagement du territoire...).

9.1.3 Allègements de charges sociales

Un dispositif d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est institué pour le personnel, mandataires sociaux et salariés, qui participe à la recherche et au développement.

Le décret 2004-581 du 21 juin 2004 précise les conditions d'application de l'exonération, effective depuis le 1^{er} janvier 2004.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations, l'entreprise doit être à jour de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations vis-à-vis de l'URSSAF. Par ailleurs, la réponse de l'administration à la demande de rescrit fiscal est opposable à l'URSSAF.

- **Mandataires et salariés ouvrant droit à l'exonération**

- Les mandataires sociaux participant à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise sont concernés par l'exonération, qu'ils exercent une activité de recherche ou une activité de gestion de ce projet. Par exercice principal, il faut comprendre une implication à plus de 50% du temps. Ces mandataires sont les gérants minoritaires de SARL, présidents directeurs et directeurs généraux de SA et les dirigeants de SAS.
- Cinq catégories de salariés ouvrent droit à l'exonération de cotisations :
 - les chercheurs, scientifiques ou ingénieurs travaillant à la conception de systèmes nouveaux,
 - les techniciens, travaillant en collaboration avec les chercheurs,
 - les gestionnaires de projets de recherche et de développement, cadres "*ayant en charge l'organisation, la coordination et la planification du projet dans ses aspects administratif, financier et technologique*",
 - les juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet,
 - les personnels chargés des tests pré concurrentiels réalisant les tests techniques nécessaires à la mise au point du nouveau produit.

L'exonération est limitée à un maximum de 250 salariés par mois civil de l'exercice en cours.

➡ *Les business developers ainsi que les ingénieurs brevets font partie du personnel éligible à l'exonération JEI, les directeurs financiers sont en revanche exclus.*

➡ **JEI et CIR : les différences**

- *CIR : seuls les salaires des chercheurs et techniciens affectés aux opérations de recherche sont pris en compte pour le calcul du crédit d'impôt. Par ailleurs, la notion de temps passé prévaut, il est donc possible de retenir un prorata des salaires.*
 - *JEI : Le personnel bénéficiant des exonérations est beaucoup plus large. Il inclut outre les salaires des chercheurs et techniciens, les salaires des mandataires, des gestionnaires de projets, des juristes chargés de la PI et du personnel chargé des tests pré concurrentiels. En revanche, il n'est pas possible de retenir un prorata des salaires : les salaires versés sont soit retenus dans leur intégralité, soit exclus du bénéfice de l'exonération.*
-

➡ **JEI et redressement Urssaf**

Le principal risque de redressement concerne l'appréciation des personnels entrant dans le périmètre du dispositif. Pour éviter des remises en cause :

- clarifiez vos intitulés de poste afin de correspondre au mieux aux catégories de personnel bénéficiant de l'exonération de charges patronales URSSAF,
 - conservez tous les éléments de justification relatifs à la qualification des personnels et notamment les diplômes,
 - attention aux règles de cumul : les exonérations JEI ne sont pas cumulables avec la réduction Fillon, les bourses européennes, les conventions CIFRE...
-

• **Cotisations concernées**

L'exonération porte sur les cotisations patronales de sécurité sociale : cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail et maladies professionnelles.

• **Durée de l'exonération**

L'exonération s'applique au plus jusqu'au dernier jour de la 7^{ème} année suivant celle de la création de l'entreprise. Elle peut donc s'appliquer au maximum durant 8 ans.

• **Règles de non-cumul**

L'exonération n'est pas cumulable, pour un même salarié, avec une autre aide à l'emploi de l'État, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales : réduction Fillon, convention CIFRE...

9.1.4 Option

Les entreprises optent pour le régime de la JEI dans un courrier qu'elles adressent spontanément à la direction des services fiscaux du département dont elles dépendent ainsi qu'à l'Urssaf.

Les entreprises qui souhaitent se placer dès leur création sous le régime de faveur des JEI doivent opter dans les neuf premiers mois d'activité. Si elles ne satisfont pas aux conditions requises pour bénéficier du statut JEI dès leur 1^{er} exercice d'activité, elles devront formuler leur option dans les neuf premiers mois de l'exercice au titre duquel elles souhaiteront bénéficier des allègements prévus par l'article 44 sexies A.

9.1.5 Demande d'avis préalable (Rescrit JEI)

La loi prévoit la possibilité de solliciter l'accord préalable de l'administration en utilisant la procédure de « rescrit » prévue par l'article L 80 B du Livre des Procédures Fiscales. L'entreprise pourra ainsi s'assurer de son éligibilité au régime JEI.

La mise en œuvre de cette procédure facultative est recommandée afin de parer au risque de remise en cause des exonérations. Elle permettra ainsi de sécuriser l'entreprise, ses investisseurs et ses commissaires aux comptes.

- **La demande**

La demande s'effectue par l'envoi d'un questionnaire type en recommandé AR à la direction des services fiscaux dont relève l'entreprise. Ce questionnaire est disponible à l'adresse : www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/questionnaire_%20jei.pdf.

L'administration fiscale dispose d'un délai de 4 mois pour répondre. L'accord tacite est réputé acquis à défaut de réponse dans ce délai. Cet accord sera opposable à l'administration lors de contrôles ultérieurs. L'avis émis par l'administration ne vaut que pour le projet de recherche présenté.

L'administration fiscale sollicite l'avis du ministère de la recherche sur les aspects scientifiques et techniques du projet présenté.

- **Nature des informations fournies**

Les informations devant être fournies dans le cadre de cette demande sont relatives au respect des 5 conditions : taille et capacité de recherche de l'entreprise, informations sur l'actionnariat, caractère nouveau de l'activité, éligibilité du projet de R&D. Ainsi, le point majeur de ce questionnaire porte sur le descriptif du projet de R&D.

A cet égard, le descriptif devra :

- replacer l'opération dans son contexte scientifique et économique,
- présenter l'état de l'art existant et les recherches bibliographiques effectuées,
- identifier les objectifs visés et les contraintes,
- indiquer les problèmes à résoudre et les performances à atteindre,
- démontrer que les travaux effectués ne relèvent pas d'un savoir commun à la profession et indiquer les incertitudes scientifiques et technologiques rencontrées. Présenter les méthodes et les moyens mis en œuvre, les développements réalisés ainsi que les informations issues des prototypes et des essais. Enfin, conclure en terme d'orientation de conception ou d'ingénierie,
- mettre en avant les progrès scientifiques ou techniques réalisés et montrer en quoi ceux-ci ont créé une nette amélioration de la pratique répandue. Présenter les réussites techniques ou commerciales qui ont pu en résulter,
- préciser les ressources associées : temps passés par chaque personne, investissements en matériel et en propriété intellectuelle,
- faire état des collaborations éventuelles avec des partenaires industriels ou des laboratoires publics de recherche.

-
- ➡ *Nous recommandons de mettre en œuvre la procédure de rescrit prévue par le législateur. La notification par l'administration fiscale de votre éligibilité à la JEI vous sera également demandée par vos investisseurs potentiels.*

Le point clé porte sur l'éligibilité du projet R&D. Lorsque vous rédigez le descriptif du projet, reportez vous préalablement au point décrivant les activités considérées fiscalement comme des opérations de recherche scientifique et technique.

Attention à bien argumenter et justifier votre dossier car toute demande d'information complémentaire de l'administration a pour effet de reconduire les délais.

L'avis de l'administration engage celle-ci sur une situation décrite à un instant t. Par ailleurs, cet avis ne l'engage que si la situation de fait décrite dans la demande de rescrit est conforme à la réalité.

- ➡ *Le suivi rigoureux des projets de recherche et de l'évolution juridique et contractuelle de l'entreprise devra être effectué dans le temps afin de garantir l'éligibilité au statut de la JEI.*
-

9.2 Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Ce dispositif permet de déduire de l'impôt sur les sociétés un pourcentage des dépenses de recherche engagées dans l'année. Lorsqu'il n'a pu être déduit de l'impôt faute de bénéfices suffisants, ce crédit d'impôt est remboursable à certaines entreprises au titre de l'année de création et des 4 années suivantes (Loi de finances 2006).

Introduit en France en 1983, le dispositif du CIR a été pérennisé et profondément remanié par la loi de finances 2004. La loi de finances rectificative 2004 a élargi son champ d'application aux opérations réalisées hors de France à compter du 1^{er} janvier 2005. La loi de finances pour 2006 a apporté certaines modifications applicables aux dépenses exposées à compter du 1^{er} janvier 2005. L'article 244 quater B du CGI est le texte fiscal de référence. L'instruction fiscale 4 A- XX 06 du avril 2006 commente les nouvelles dispositions de la loi. Cette instruction est disponible à xx

Le guide du CIR établi par le ministère de la recherche est disponible à l'adresse www.recherche.gouv.fr/brochure/cir2006.pdf.

9.2.1 Conditions

- **Entreprises bénéficiaires**

Le crédit d'impôt s'applique aux entreprises industrielles, commerciales ou agricoles imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu selon *le régime réel* et qui effectuent des dépenses de recherche éligibles au sens de l'article 49 septies F annexe 3 du CGI (voir page 8).

Les filiales, succursales ou établissements stables de sociétés étrangères sont éligibles au CIR sous la **condition exclusive d'être imposées en France**.

- **Option**

Les entreprises souhaitant bénéficier du CIR doivent exercer une **option annuelle**. Cette option peut être exercée chaque année, indépendamment de la situation de l'entreprise au titre des années antérieures et quelle que soit l'évolution de ses dépenses.

Par exception, les sociétés de personnes doivent opter pour une période de 5 années consécutives.

L'option s'exerce par le dépôt de la déclaration spéciale 2069A annexée à la liasse fiscale. La date limite de dépôt de cette déclaration est de 3 mois après la clôture de l'exercice.

En cas de non renouvellement de l'option, le crédit d'impôt recherche de l'année au titre de laquelle l'option est à nouveau exercée doit être calculé dans les mêmes conditions que si l'option avait été exercée de manière continue.

Dans le cadre du régime de l'intégration fiscale, l'option globale pour l'ensemble des sociétés du groupe est formulée par la société mère.

9.2.2 Dépenses éligibles

Les dépenses éligibles à retenir au titre du crédit d'impôt sont celles qui ont été **engagées** au cours de l'année civile.

9.2.2.1 Territorialité

L'arrêt du 10 mars 2005 de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE), rendu dans le cadre d'une contestation introduite par les Laboratoires Fournier, a élargi le champ d'application du CIR aux opérations réalisées dans d'autres Etats membres de la Communauté Européenne.

L'article 45 de la Loi de Finances Rectificative (LFR) pour 2004 a anticipé cet arrêt en mettant en conformité du dispositif du CIR avec le droit communautaire.

- Jusqu'au 31 décembre 2004, seules les opérations de recherche menées sur le territoire français étaient considérées comme éligibles. La nouvelle rédaction de l'article 244 quater B du CGI a supprimé la restriction du régime aux seules opérations réalisées en France.
- A compter du 1^{er} janvier 2005, sont prises en compte les dépenses de recherche correspondant à des opérations localisées au sein de la Communauté européenne ou dans un autre état partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen (pays de l'Union Européenne, Norvège, Islande et Liechtenstein) ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale. ***Pour être prises en compte, ces dépenses doivent obligatoirement concourir à la détermination du résultat imposable en France et être déductibles des bases de l'impôt sur les sociétés.***

9.2.2.2 Dépenses de recherche externalisées

Les dépenses de recherche externalisées sont prises en compte dans la base du CIR sous certaines conditions et dans la limite d'un certain plafond.

Suivant la nouvelle rédaction de l'article 244 quater B du CGI (LFR pour 2004) sont éligibles les dépenses confiées :

- à des universités ou à des organismes de recherche publics,
- à des organismes de recherche privés agréés par le ministère de la recherche, ou à des experts scientifiques ou techniques agréés dans les mêmes conditions. Pour les organismes de recherche établis hors de France, « *l'agrément peut être délivré par le ministre français chargé de la recherche ou, lorsqu'il existe un dispositif similaire dans le pays d'implantation de l'organisme auquel sont confiées les opérations de recherche, par l'entité compétente pour délivrer l'agrément équivalent à celui du crédit d'impôt recherche français* » suivant l'article 244 d bis du CGI.

Cet agrément est délivré par le ministère de la recherche après constitution d'un dossier disponible à l'adresse

www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/cir/form.htm.

La liste des organismes et experts agréés peut être consultée à l'adresse www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/cir/agctr.htm

➡ Territorialité et agrément

Le texte fiscal fait une distinction entre :

- les universités et organismes publics de recherche non concernés par l'agrément et la limite territoriale,
- les organismes privés pour lesquels l'agrément est obligatoire et le champ territorial limité à l'espace européen.

➡ Procédure d'agrément des sous traitants situés hors de France

L'agrément est délivré par le ministère français de la recherche, ou le cas échéant par une entité similaire du pays d'implantation. Il est recommandé de passer par l'agrément français.

L'agrément devra être obtenu **avant** l'engagement des dépenses, à défaut celles-ci ne rentreront pas dans le champ d'application du CIR.

• Double déduction des dépenses effectuées auprès des universités et organismes de recherche publics

Les dépenses confiées aux universités et organismes de recherche **publics** sont retenues pour le **double** de leur montant à condition qu'il n'existe pas de lien de dépendance entre l'entreprise qui bénéficie du CIR et le sous-traitant.

Les centres techniques exerçant une mission d'intérêt général⁴ sont assimilés à des organismes publics de recherche (pas de limitation territoriale, pas d'agrément, prise en compte des dépenses pour le double de leur montant).

Un lien de dépendance est supposé exister lorsqu'il y a détention majoritaire du capital directe ou indirecte, ou exercice du pouvoir de décision.

- **Plafond de prise en compte des dépenses**

Le montant global des dépenses de recherches externalisées prises en compte dans le calcul du CIR est limité à **10M€**

Toutefois, le montant des dépenses réalisées auprès de filiales ou de sous-traitants avec lesquels il existe un lien de dépendance est pris en compte dans la limite de **2M€**

La loi de finances 2006 a relevé à 10M€ le plafond initialement fixé à 2 M€ par la loi de finances 2005. Cette augmentation avait été demandée par l'association France Biotech pour répondre aux besoins spécifiques des JEI de biotechnologies qui sous-traitent généralement leurs essais cliniques aux sociétés de recherche sous contrat (appelées CRO ou Contract Research Organizations) pour des montant en général très supérieurs à 2 M€.

9.2.2.3 Dépenses relatives aux jeunes docteurs

A compter du 1^{er} janvier 2005 (loi de finances 2006), les dépenses relatives aux **jeunes docteurs** sont prises en compte sous certaines conditions pour le **double de leur montant** dans le calcul du CIR.

Les dépenses afférentes aux personnes titulaires d'un doctorat ou diplôme équivalent sont retenus pour le double de leur montant pendant les douze mois suivant leur **premier recrutement après l'obtention du diplôme**, à condition que leur contrat de travail soit à durée indéterminée, que l'effectif de l'entreprise ne soit pas inférieur à celui de l'année précédente, et qu'ils soient affectés exclusivement à des opérations de recherche (article 18 de l'instruction fiscale).

Cette double déduction s'applique à la fois aux dépenses de personnel et aux frais de fonctionnement associés.

L'article 7 de l'instruction fiscale précise les notions de « premier recrutement » et de « jeune docteur ». Il s'agit du premier contrat de travail à durée indéterminée conclu par le jeune docteur à l'issue de son doctorat afin d'occuper un emploi correspondant aux études suivies. S'il a précédemment occupé des emplois sans lien avec ses études ou s'il a exercé une activité de recherche à titre individuel, le salarié sera également considéré comme jeune docteur.

⁴ Etablissements d'utilité publique dont l'objet est de promouvoir le progrès technique, exécuter des travaux de laboratoire... et faire profiter la branche d'activité intéressée des résultats de leurs travaux

➤ *Embauche de jeunes docteurs : une opportunité pour les JEI*

Au total, les dépenses de jeunes docteurs sont retenues dans l'assiette du CIR à hauteur de 400% de leurs salaires (200% des salaires + la même somme au titre des frais de fonctionnement).

Le mécanisme du CIR permet à une jeune l'entreprise innovante de se faire rembourser près de 50% des dépenses prises en compte.

Dés lors, l'embauche d'un jeune docteur non seulement ne coûtera rien à la JEI mais lui permettra en plus de bénéficier de l'équivalent d'une subvention supplémentaire égale au coût du salaire du doctorant.

9.2.2.4 Liste des dépenses retenues

Les dépenses ci-dessous doivent être prises en compte pour le calcul du CIR (voir tableau récapitulatif page 8). Compte tenu du thème du livre, nous avons volontairement exclu les dispositions relatives aux entreprises du secteur textile-habillement-cuir.

1. Dotations aux amortissements

Sont retenues les dotations aux amortissements fiscalement déductibles pour :

- Les biens créés ou acquis à l'état neuf affectés directement aux opérations de recherche,
- Les biens financés par crédit bail lorsqu'ils ont été acquis à l'état neuf par le bailleur. Le montant de l'amortissement retenu est celui pratiqué par l'établissement de crédit bail.

Sont exclus les biens faisant l'objet d'un contrat de location longue durée.

Les biens concernés doivent être affectés à la recherche. En cas d'utilisation mixte, seule la part correspondant aux opérations de recherche sera retenue. L'entreprise devra être en mesure de déterminer avec précision le temps effectif d'utilisation du bien à des fins de recherche.

2. Salaires des chercheurs et techniciens affectés aux opérations de recherche et de développement

Sont prises en compte les rémunérations allouées aux chercheurs et techniciens affectés **exclusivement** aux opérations de recherche, ainsi que les charges sociales obligatoires afférentes.

Les salaires des chercheurs et techniciens de recherche affectés à temps partiel ou en cours d'année à des opérations de recherche sont retenus au prorata du temps effectivement consacré à ces opérations, toute détermination forfaitaire étant exclue.

- Les chercheurs, docteurs ou ingénieurs, travaillent à la conception ou à la création de produits nouveaux. Sont assimilés aux ingénieurs les salariés, qui sans avoir acquis le diplôme, ont acquis cette qualification au sein de leur entreprise.
- Les techniciens (niveau bac + 2) sont les personnels travaillant en étroite collaboration avec les chercheurs.
- Le personnel mis à disposition par une autre entreprise peut être retenu sous 2 conditions :
 - les personnels doivent être des chercheurs et techniciens de recherche directement et exclusivement affectés aux opérations de recherche
 - les charges correspondantes doivent être facturées par l'employeur pour le montant exact effectivement supporté par lui

Les salaires des jeunes docteurs sont retenus pour le double de leur montant (voir point précédent).

➡ **Rémunération des mandataires sociaux**

A l'inverse de la JEI, les rémunérations versées aux mandataires sociaux exerçant une activité de R&D ne peuvent être retenues dans l'assiette du CIR.

L'article 49 septies G annexe 3 du CGI renvoie spécifiquement aux rémunérations versées aux salariés. Dès lors, il faudra justifier d'un contrat de travail valable d'un point de vue social. L'exonération JEI qui est une mesure sociale ne peut être prise comme référence pour un texte fiscal. Les mandataires devront être titulaires d'un contrat de travail au titre de fonctions techniques de R&D distinctes pour être retenus dans l'assiette de calcul du CIR.

-
- ➡ *Les stagiaires sont assimilés à du personnel de soutien et sont de fait exclus de l'assiette. Ces dépenses sont couvertes par le forfait relatif aux dépenses de fonctionnement.*

-
- ➡ *Les rémunérations versées aux consultants « Loi Allègre » sont incluses dans les dépenses éligibles.*

3. Dépenses de fonctionnement

Le CIR permet de déduire des dépenses de fonctionnement, évaluées forfaitairement à 75% des dépenses de personnel.

Ce taux est porté à 100% pour les dépenses de personnel correspondant à la rémunération de « jeunes docteurs » pendant les 12 premiers mois suivant leur recrutement. Ces charges étant déjà prises en compte pour le double de leur montant, l'entreprise pourra déduire au total 400% des dépenses de personnel liées aux jeunes docteurs.

-
- ➡ *Les dépenses de personnel « Jeunes docteurs » étant déjà doublées sur la ligne salaires, on appliquera simplement le taux de 100% à la ligne 3 de la déclaration.*
-

4. Dépenses liées aux brevets

Le CIR prend en compte :

- Les frais de prise et de maintenance des brevets : les frais de prise des brevets comportent les honoraires versés aux conseils, les honoraires des mandataires chargés du dépôt à l'étranger si le brevet est également déposé en France, les frais de traduction et les taxes. Les frais de maintenance couvrent les rémunérations versées en France et à l'étranger des conseils chargés de la surveillance des brevets et la taxe annuelle de maintien.
- Les frais de défense des brevets : ils comprennent les frais de justice et honoraires d'avocats engagés lors d'actions judiciaires en contrefaçon. Les frais de défense des brevets sont retenus *sans restriction territoriale*. Ces actions doivent se rattacher à des brevets déposés dans le cadre d'opérations de recherche éligibles au CIR. Le plafond des frais de défense des brevets est relevé de 60 000€ à 120 000 € à compter de 2006.

5. Dotations aux amortissements des brevets acquis en vue de réaliser des opérations de recherche et de développement expérimental

Les dotations aux amortissements fiscalement déductibles des brevets acquis pour être utilisés dans le cadre de nouvelles recherches ouvrent droit au CIR.

Ne sont pas retenus les brevets destinés à être intégrés au processus de fabrication, à améliorer la productivité ou la rentabilité.

6. Dépenses de normalisation afférentes aux produits de l'entreprise

Elles doivent être retenues pour la moitié de leur montant et sont définies comme suit :

- salaires et charges sociales afférentes aux périodes pendant lesquelles les salariés participent aux réunions de normalisation,
- autres dépenses fixées forfaitairement à 30% de ces salaires,
- dépenses exposées par les mandataires sociaux à concurrence d'un forfait de 450 € par jour de présence aux réunions.

L'activité de normalisation consiste à mettre au point des documents techniques de référence (définition de méthodes d'essai, spécifications de qualité...). Les dépenses d'adaptation des produits aux normes préalablement définies ainsi que les dépenses de certification à des normes ne sont pas retenues.

Seules sont éligibles les dépenses liées à la participation aux réunions officielles de normalisation qui ont pour objet de définir des normes françaises (AFNOR..), européennes ou mondiales.

Les réunions officielles de normalisation doivent se rapporter aux produits de l'entreprise : produits fabriqués ou services rendus mais aussi produits et services utilisés par l'entreprise dans le cadre de son activité.

7. Dépenses de recherche externalisées

Voir page 8.

8. Dépenses de veille technologique

Sont éligibles les dépenses d'abonnement à des revues scientifiques ou à des bases de données, les frais de participation à des congrès scientifiques y compris les frais de déplacement...

Les dépenses exposées à l'étranger sont prises en compte sans restriction dès lors qu'elles concourent à la détermination du résultat imposable en France. L'ensemble de ces dépenses est plafonné à 60 000 €.

9. Subventions

Les subventions publiques attribuées par la Communauté Européenne, l'état ou les collectivités territoriales à raison des opérations ouvrant droit au CIR doivent être déduites des bases de calcul du crédit. Sont concernées les subventions attribuées par la communauté européenne, par l'état ou les collectivités territoriales, les aides non remboursables Oséo Anvar, la fraction de l'aide remboursable acquise en cas d'échec commercial du projet de R&D.... ***Ces subventions doivent être déduites de la base du crédit d'impôt l'année au cours de laquelle elles ont été versées.*** Concernant la fraction de l'aide remboursable acquise à l'entreprise, elle sera déduite de l'assiette du CIR l'année de la notification de la remise de la dette par Oséo Anvar.

9.2.2.5 Neutralisation des transferts de personnel, d'immobilisations ou de contrats

La neutralisation de ces dépenses intervient dans deux cas :

- lorsque les entreprises ont des liens de dépendance, directs ou indirects
- dans le cadre d'une opération de fusion, scission ou apport d'actif.

Les entreprises concernées par ces transferts souscrivent un état spécial suivant le modèle figurant à l'instruction fiscale **XX**.

La société ayant procédé au transfert (société apporteuse ou cédante) retient l'ensemble des dépenses qu'elle a engagées pendant l'année, ainsi que celles engagées par la **société bénéficiaire** au titre des dépenses **transférées** entre la date du transfert et la fin de l'année civile.

Parallèlement, la société ayant bénéficié du transfert doit exclure de ses dépenses celles qu'elle a engagées au titre des activités transférées entre la date de transfert et la fin de l'année civile.

9.2.3 Calcul du CIR

La loi de finances pour 2006 a modifié le calcul du crédit d'impôt recherche pour les dépenses de R&D engagées à compter du 1^{er} janvier 2006. Le CIR est désormais égal à la somme des deux montants suivants :

- 10 % des dépenses engagées au cours de l'année (dite part en volume),
- 40 % de la différence entre les dépenses de recherche engagées au cours de l'année et la moyenne des dépenses de R&D des deux années précédentes, revalorisées de la hausse des prix à la consommation hors tabac (dite part en accroissement).

Ces indices sont consultables à l'adresse :

www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/cir/index.htm

Pour les dépenses engagées jusqu'au 31 décembre 2005, la part en volume est de 5%, la part en accroissement est de 45%.

La prise en compte du volume des dépenses permet à toutes les entreprises effectuant des dépenses de recherche de bénéficier du CIR, quelle que soit l'évolution de leurs dépenses.

Lorsque les dépenses de recherche diminuent, la différence entre les dépenses de l'année et la moyenne des dépenses des 2 années précédentes devient négative. Ce montant sera reporté et imputé sur l'accroissement des dépenses de recherche pendant 5 ans. Le reliquat non imputé à l'issue de ce délai sera annulé.

Le montant des crédits d'impôt négatif reportables est plafonné au montant des crédits positifs antérieurement obtenus au titre de l'accroissement des dépenses.

Le montant du crédit d'impôt est limité à 10 millions € par entreprise et par an pour les dépenses engagées à compter du 1er janvier 2006.

Dans le cadre du régime de l'intégration fiscale, le crédit d'impôt d'ensemble est déterminé d'après la somme des crédits positifs et négatifs des sociétés membres.

➡ *Le CIR est déterminé par année civile quelles que soient la date de clôture des exercices.*

Ainsi, les entreprises ayant un premier exercice de plus de 12 mois devront déposer 2 déclarations de CIR.

➡ *En réduisant la durée de votre premier exercice, par exemple à 6 mois au lieu de 18 mois, vous pouvez obtenir 1 an plus tôt le remboursement des dépenses éligibles au CIR engagées durant ce premier exercice de durée réduite.*

9.2.4 Utilisation

9.2.4.1 Régime général

Le crédit d'impôt est imputable sur l'impôt (IS ou IR) dû au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses de recherche ont été engagées. L'excédent de crédit d'impôt non imputé constitue une créance pouvant être utilisée pour le paiement de l'impôt dû au titre des 3 années suivantes. La fraction non utilisée à l'issue de cette période est remboursée.

Le crédit d'impôt n'est imputable ni sur l'imposition forfaitaire annuelle ni sur le précompte.

9.2.4.2 Remboursement immédiat du crédit d'impôt

La loi de finances 2006 a étendu à 5 ans le délai pendant lequel le CIR est immédiatement remboursable. Le dispositif antérieur prévoyait le remboursement de la créance pendant 3 ans.

Pour les dépenses engagées à compter du 1^{er} janvier 2005, les entreprises nouvelles peuvent obtenir la restitution immédiate de leur créance au titre de l'année de création et des quatre années suivantes. Ces entreprises nouvelles doivent remplir certaines conditions tenant à la composition de leur capital.

- **Entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2004**

Les sociétés nouvelles, dont le capital n'est pas détenu à plus de 50% par d'autres sociétés et non créées dans le cadre de restructuration d'activités préexistantes, bénéficient du remboursement immédiat du CIR non imputé.

- **Entreprises nouvelles créées à compter du 1^{er} janvier 2004**

Suivant l'article 199 ter B du CGI, pourront bénéficier du remboursement les sociétés dont le capital intégralement libéré est détenu de manière continue à 50% au moins par :

- des personnes physiques,
- des sociétés dont le capital est détenu pour 50% au moins par des personnes physiques,
- des sociétés de capital risque, des fonds communs de placement à risque, des sociétés financières d'innovation ou des sociétés unipersonnelles d'investissement à risque.

Ainsi, le remboursement immédiat peut bénéficier aux sociétés nouvelles dont le capital est détenu à 50% au moins par une société holding elle-même détenue par des personnes physiques.

➡ *Ces conditions de détention du capital sont les mêmes que celles exigées pour le statut de JEI à la seule différence qu'une JEI peut être détenue par une association ou fondation reconnue d'utilité publique.*

➡ **Remboursement du CIR et fonds étrangers dans le capital**

L'article 199 ter B du CGI ne fait pas référence à un champ territorial, il n'y aurait donc pas de condition tenant à la nationalité des capitaux.

• **Entreprises en redressement ou liquidation judiciaire**

Depuis la loi de finances 2004, les entreprises ayant fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire peuvent demander le remboursement de leur créance non utilisée à compter de la date du jugement qui a ouvert ces procédures. Cette demande de remboursement s'applique aux créances nées à compter du 1^{er} janvier 2004 et à celles existantes à cette date.

9.2.4.3 Mobilisation de la créance

Lorsque l'entreprise ne peut bénéficier du remboursement immédiat, la créance détenue sur le Trésor peut être cédée à titre de garantie ou remise à l'escompte auprès d'un établissement de crédit.

La propriété de la créance n'est transférée à l'établissement de crédit qu'à titre de garantie d'une ouverture de crédit.

Dans ce cas, la créance ne peut plus être imputée sur l'impôt sur les sociétés dû au titre d'un exercice clos à compter de la date de cession à hauteur de la fraction cédée. La créance n'est plus remboursable au profit de l'entreprise.

Si le crédit garanti n'est pas apuré avant le terme de la créance fixé à trois ans, le banquier se fait rembourser directement et remet à l'entreprise le solde de son droit à restitution.

• **Modalités pratiques : mobilisation auprès d'Oséo BDPME**

Oséo BDPME est chargée de la mise en place de la demande de mobilisation, en relation avec la banque de l'entreprise. L'entreprise doit s'adresser à l'agence régionale d'Oséo BDPME pour établir son dossier de demande de mobilisation.

Cette alternative nécessite le concours de la banque de l'entreprise qui peut participer à hauteur de 50% au financement de la créance. Il s'agit là d'une procédure lourde et coûteuse : assiette expertisée par son banquier et la cellule d'Oséo BDPME, délai minimum de 4 mois, financement de 80% de l'assiette, montant élevé des commissions (environ 10%).

L'entreprise doit s'adresser à l'agence régionale d'Oséo BDPME pour établir son dossier de demande de mobilisation. Voir www.oseo.fr/banques_et_investisseurs/banques, Rubrique Crédit d'Impôt Recherche.

La déclaration nécessaire à la mobilisation du CIR est téléchargeable à l'adresse www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/cir/form.htm

9.2.5 Demande d'avis préalable (Rescrit CIR)

Le contrôle exercé sur le CIR a la particularité de faire intervenir 2 administrations différentes :

- le ministère de la recherche, dont l'intervention est facultative et qui se prononce sur l'éligibilité des travaux déclarés,
- l'administration fiscale qui est seule compétente pour procéder à des rectifications.

Comme pour la JEI, la loi prévoit la possibilité de solliciter l'accord préalable de l'administration en utilisant la procédure de « rescrit » prévue par l'article L 80 B du Livre des Procédures Fiscales. La mise en œuvre de cette procédure est facultative. L'entreprise pourra ainsi s'assurer de l'éligibilité du projet de recherche développement au bénéfice du CIR, et ceci **préalablement au démarrage des travaux**. L'entreprise peut commencer les travaux après avoir effectué cette demande, sans attendre l'avis de l'administration.

- **La demande**

La demande s'effectue par l'envoi d'un questionnaire type en recommandé AR à la direction des services fiscaux. Ce formulaire est disponible à l'adresse :

www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/cir/form.htm

L'administration fiscale dispose d'un délai de 6 mois pour répondre à l'éligibilité au CIR. L'accord tacite est réputé acquis à défaut de réponse dans ce délai. Cet accord sera opposable à l'administration lors de contrôles ultérieurs. L'avis émis par l'administration ne vaut que pour le projet de recherche présenté.

L'administration fiscale sollicite l'avis du ministère de la recherche sur les aspects scientifiques et techniques du projet présenté.

- **Portée de la garantie**

L'avis de l'administration fiscale vaut prise de position formelle au regard de l'éligibilité au CIR. L'administration ne peut exercer son droit de reprise en se fondant sur une appréciation différente du projet de recherche qui a fait l'objet de la demande. Cependant, cet accord n'exclut pas un contrôle sur les éléments comptables de calcul de la déclaration.

-
- ➡ *La mise en œuvre du rescrit JEI permet en règle générale de s'assurer de l'éligibilité au CIR car ce sont les mêmes experts du ministère de la recherche qui se prononcent les travaux de recherche & développement déclarés.*
-

-
- *Constituez des dossiers justificatifs solides. Assurez vous qu'ils contiennent toutes les pièces comptables attestant la réalité des dépenses, mais aussi tous les documents scientifiques et techniques justifiant de l'éligibilité des dépenses retenues :*
 - *qualification des personnels,*
 - *temps passés aux travaux de recherche et développement (par salarié, par projet et par an),*
 - *nature des travaux réalisés.*
-

- **Contact**

Ministère de la Recherche - Direction de la Technologie, 1, rue Descartes, 75005 Paris, Tél. :+ 33 1 55 55 84 25

9.3 Crédit d'impôt pour investissement dans les nouvelles technologies

Un nouveau crédit d'impôt est mis en place en faveur des PME effectuant des dépenses d'équipement dans les technologies de l'information.

9.3.1 Conditions

Les entreprises bénéficiaires doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- Ce sont des PME au sens communautaire : entreprises employant moins de 250 personnes, ayant réalisé un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou un total bilan inférieur à 43 M€ au titre de l'année de référence.
- Le capital des entreprises, intégralement libéré, doit être détenu à 75% par des personnes physiques ou par des sociétés répondant aux mêmes conditions. Pour la détermination de ce pourcentage, les participations des sociétés de capital risque, des FCPR, des sociétés de développement régional et sociétés financières d'innovation ne sont pas prises en compte.
- Les entreprises doivent être imposées d'après leur bénéfice réel.

Les JEI et pôles de compétitivité peuvent bénéficier de ce crédit d'impôt.

9.3.2 Dépenses éligibles

Les dépenses suivantes sont éligibles au crédit d'impôt :

- Acquisition à l'état neuf de logiciels et d'immobilisations corporelles relatives à la mise en place et à la protection d'un réseau intranet ou extranet. Les immobilisations corporelles concernées sont des ordinateurs exclusivement utilisés comme serveurs, des routeurs et modems.
- Frais d'aide à la mise en place et à la protection des réseaux.

Les subventions publiques reçues à raison de ces dépenses doivent être déduites.

Par ailleurs, les dépenses de nouvelles technologies ne peuvent être retenues à la fois dans la base de calcul de ce crédit et du CIR.

9.3.3 Calcul et utilisation

Le crédit d'impôt est égal à 20% du montant des dépenses éligibles.

Il est soumis au plafond européen des minimis. En conséquence, il ne peut dépasser 100 000€ par période de 3 années consécutives. Il conviendra de tenir compte des autres aides placées sous le régime de minimis dont l'entreprise peut bénéficier.

Le crédit d'impôt est imputable sur l'impôt (IS ou IR) dû au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses éligibles ont été engagées. L'excédent de crédit d'impôt qui n'a pu être imputé sur l'impôt est remboursé.

Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, l'imputation se fait sur l'impôt de l'année suivant celle pendant laquelle l'entreprise a engagé les dépenses.

9.4 Pôles de compétitivité

La loi de finances 2005 a instauré les pôles de compétitivité (article 24 de la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004).

Les pôles de compétitivité sont constitués par le regroupement sur un même territoire d'entreprises, d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de recherche publics ou privés qui ont pour vocation à travailler en synergie pour mettre en oeuvre des projets de développement économique pour l'innovation.

La désignation de 67 pôles a été effectuée par comité interministériel le 12 juillet 2005.

Les projets de recherche et développement doivent être déposés par les entreprises concernées avant le 31 décembre 2007. Ils feront l'objet d'une procédure de sélection et d'agrément par le ministère de l'industrie.

Les projets de R&D doivent être conduits par plusieurs entreprises avec l'association d'un laboratoire, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme concourant aux transferts de technologie.

Les entreprises implantées dans les zones de recherche et développement des pôles de compétitivité *et* participant à un projet de recherche et développement *agrée* bénéficieront d'allègements fiscaux et d'exonérations de charges sociales.

9.4.1 Allègements fiscaux

Ce sont les mêmes que ceux institués en faveur des JEI, voir page 8.

- **Nature des allègements**

- Exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant trois ans suivie d'une exonération partielle de 50% pendant deux ans. Certains produits sont exclus de l'exonération : produits des actions, subventions et abandons de créance et produits financiers pour le montant qui excède celui des frais financiers.
- Exonération totale d'Impôt Forfaitaire Annuel
- Sur délibération des collectivités territoriales, exonération pendant cinq ans de taxe professionnelle et de taxe foncière.

- **Plafonnement des avantages**

Les aides accordées aux entreprises placées sous le régime de faveur ne peuvent excéder le plafond des aides dites « de minimis ». Ce plafond est fixé à 100 000 € par période de 3 ans.

Les exonérations d'impôt sur les bénéfices (IS et IFA), de taxe professionnelle et de taxe foncière doivent être retenues pour l'appréciation du plafond de 100 000 €.

- **Combinaison avec d'autres régimes**

Le dispositif est cumulable avec le Crédit d'Impôt Recherche.

Il n'est pas cumulable avec d'autres régimes d'exonération (exonération d'IS des entreprises implantées en zone franche urbaine...) et notamment celui de la JEI.

- **Date d'effet et période d'application des allègements**

Les exonérations d'IS s'appliquent aux résultats des exercices clos à compter de la date de délimitation par décret en conseil d'état des zones de recherche et développement.

Les entreprises pourront appliquer ces avantages dès le démarrage des travaux, sans attendre l'agrément du projet de R&D par le ministère de l'industrie.

Les allègements s'appliquent au titre d'une période qui ne peut excéder 120 mois, décomptés à partir du démarrage des travaux de recherche sur le projet.

➔ *Lorsqu'une entreprise participant à un projet de recherche exerce simultanément son activité dans une zone de recherche et une autre activité en dehors de ces zones, elle sera tenue de déterminer le résultat exonéré correspondant à l'activité réalisée dans la zone de R&D en tenant une comptabilité séparée retraçant les opérations propres à l'activité éligible.*

9.4.2 Allégements de charges sociales

Des exonérations de charges sociales sont applicables à certaines catégories de salariés d'une entreprise implantée dans un pôle de compétitivité et participant à un projet de recherche et développement.

- **Salariés concernés**

Ce sont les mêmes que ceux qui ouvrent droit à l'exonération JEI : chercheurs, techniciens, gestionnaires de projets de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet et personnels chargés des tests pré concurrentiels.

- **Conditions et montant de l'exonération**

L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale varie selon le nombre de salariés. Elle est accordée dans la limite de:

- 50 % pour les entreprises d'au plus 50 salariés,
- 25 % pour les autres entreprises.

L'exonération n'est pas cumulable avec un autre dispositif d'aide.

- **Date d'effet et durée de l'exonération**

Le droit à exonération est ouvert au plus tôt à compter de la date d'agrément du projet de recherche et de développement et au plus pendant **6 ans**.

Si, au cours d'une année, l'entreprise ne satisfait plus à l'une des conditions requises pour bénéficier du régime fiscal spécifique, elle perd définitivement le droit à l'exonération.

9.4.3 Demande d'avis préalable (rescrit)

Comme pour la JEI et le CIR, la loi prévoit la possibilité de solliciter l'accord préalable de l'administration en utilisant la procédure de « rescrit » prévue par l'article L 80 B du Livre des Procédures Fiscales.

L'entreprise peut demander à l'administration fiscale si elle peut ouvrir droit au régime fiscal spécifique appliqué aux entreprises participant à un projet de recherche et de développement et implantée dans une zone de recherche et de développement. L'administration devra se prononcer dans un délai de quatre mois à partir d'une présentation écrite, précise et complète de la situation de fait. Le défaut de réponse dans ce délai vaut reconnaissance tacite du droit.

L'avis exprès ou tacite délivré par l'administration fiscale saisie par une entreprise dans les conditions ci-dessus est opposable à l'URSSAF.

10. IFRS APPLIQUES AUX JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES

10.1 Frais de recherche et de développement

10.2 Avances remboursables

10.3 Paiements en actions et IFRS 2

La norme IFRS 2 traite des paiements en actions. Elle vise les stocks options, les BCE, les distributions d'actions gratuites ainsi que les plans d'épargne entreprise.

Elle impose de comptabiliser les paiements en actions en charges en prenant en compte leur juste valeur à la date d'attribution

En règle générale, il est prévu une période d'acquisition du droit de lever l'option (appelée « vesting period »), comme par exemple rester dans l'entreprise un certain temps. Dès lors, la juste valeur des stocks options sera amortie sur cette période dans les comptes de l'entreprise.

Il est possible d'ajuster la charge cumulée et future liée au plan de distribution d'actions ou d'options sur actions : ajustement de la probabilité estimée au départ que les bénéficiaires du plan rempliront les conditions d'attribution des options.

La norme prescrit de nombreuses informations à donner en annexe : nature et étendue des paiements en actions, critères sur lesquels la valeur des instruments financiers a été calculée, incidence sur le compte de résultat de la période.

10.3.1 Champ d'application

La norme IFRS 2 traite des paiements en actions.

Dans le contexte français, IFRS 2 s'applique aux instruments de capitaux propres suivants : options de souscription ou d'achat d'actions, actions gratuites, plans de BCE et plans d'épargne entreprise. En particulier, IFRS 2 a une incidence majeure sur les plans d'attributions d'options.

Les sociétés doivent enregistrer en charge la juste valeur des instruments de capitaux propres attribués, sans attendre que les conditions nécessaires à l'attribution définitive des instruments soient remplies, ni que les bénéficiaires exercent leurs options.

Lorsque les instruments de capitaux propres ne sont pas définitivement attribués, les charges initialement comptabilisées sont réajustées en fonction du nombre d'actions effectivement attribuées, elle sont annulées si aucun instrument n'est attribué.

L'application de la norme IFRS 2 est obligatoire dans les comptes consolidés à partir de 2005.

10.3.2 Attribution d'instruments de capitaux propres : comptabilisation d'une charge

Suivant la norme IFRS 2, toute livraison de biens ou prestation de services payée en actions donne lieu à enregistrement :

- d'une augmentation de capitaux propres de la société
- d'un actif ou d'une charge suivant que le bien remplit la condition pour être comptabilisé à l'actif ou non

Pour les prestations accomplies par des salariés, la charge résultant d'un paiement en actions est déterminée en se basant *sur la juste valeur des instruments à la date où ceux-ci sont octroyés*

Dés lors, il convient d'évaluer la juste valeur des instruments financiers attribués.

10.3.3 Détermination de la charge : Estimation de la juste valeur

La juste valeur est déterminée *dès l'attribution initiale, que cette attribution soit définitive ou qu'elle soit subordonnée à la levée de conditions*. La juste valeur permet d'évaluer les charges à comptabiliser pendant toute la durée et n'est pas remise en cause par la suite.

La détermination de la juste valeur peut prendre en compte deux catégories de conditions :

- Conditions non liées à l'évolution de la valeur des instruments de capitaux propres
 - Conditions liées au maintien en fonction : ces conditions, n'ayant pas de lien avec la juste valeur de l'instrument attribué, influent en revanche sur le nombre d'instruments attribués lors de la levée des conditions. Dans ce cas, les charges à comptabiliser sont initialement estimées sur la base du nombre anticipé des bénéficiaires, puis elles sont *ajustées* pour tenir compte du nombre effectif de bénéficiaires. Elles sont annulées le cas échéant si aucun instrument n'est attribué.
 - Conditions liés à des objectifs de performance : telles qu'un volume de ventes, un niveau de résultat opérationnel,... Dans ce cas, la durée nécessaire à la réalisation de la performance peut être variable, et il conviendra d'estimer la variable dès l'attribution initiale. Cette estimation sera *revue* lors de chaque clôture jusqu'à la fin de la levée définitive des conditions
- Conditions liées à la valeur de l'évolution des instruments de capitaux propres : par exemple franchissement de seuil du cours.

L'estimation prendra en compte les conditions liées à l'évolution de la valeur de l'action. Cette condition étant prise en compte dès l'évaluation initiale de la juste valeur des instruments, cette juste valeur *n'est pas modifiée* par la suite.

Une fois les conditions levées, les charges cumulées liées aux objectifs de présence ou de performance *sont ajustées sur la base du nombre définitif des instruments attribués. Cette charge ne pourra être révisée ultérieurement, même si les bénéficiaires n'exercent pas leurs droits ou s'ils en sont déchus.*

- Adresse utile

Un modèle de valorisation des options permettant de se familiariser avec la technique des calculs d'options est disponible à l'adresse www.numa.com/derivs/ref/calculat/option/calc-opa.htm

10.3.4 Modalités d'enregistrement de la charge

L'enregistrement de la charge a lieu à la date à laquelle le conseil d'administration ou le directoire, utilisant la délégation de l'AGE, attribue les instruments financiers et en détermine les bénéficiaires.

Les modalités d'enregistrement de la charge diffèrent suivant que l'attribution est subordonnée à certaines conditions ou non.

10.3.4.1 Attribution définitive : enregistrement immédiat de la charge

Lorsque l'attribution est définitive, la juste valeur des instruments financiers doit être enregistrée en « charges de personnel » en contrepartie de l'augmentation des capitaux propres dès la date d'attribution.

10.3.4.2 Attribution subordonnée à certaines conditions : étalement de la charge

Lorsque l'attribution d'instruments de capitaux est subordonnée à certaines conditions, la charge de personnel est enregistrée de manière étalée. La norme IFRS 2 considère que ces instruments rémunèrent une prestation future à accomplir pendant la période nécessaire à la levée des conditions. L'entreprise enregistre la charge au moment où la prestation est effectuée. Elle doit pour cela *estimer la période pendant laquelle la charge est étalée* en fonction des deux mêmes conditions que celles indiquées au point X

- **conditions non liées à des objectifs de valeur de l'action** : Il conviendra d'estimer la durée nécessaire pour que l'objectif soit atteint et étaler la charge sur cette durée estimée. Lors de chaque clôture, *la durée sera révisée* en fonction de nouvelles prévisions.
- **conditions liées à des objectifs de valeur de l'action** : La durée nécessaire au franchissement de seuil du cours est estimée au départ lors de l'attribution initiale des options. La charge sera étalée sur cette durée, *la durée ne pourra pas être révisée par la suite*.

Concernant la condition de présence dans l'entreprise, la période ne requiert pas d'estimation, celle-ci étant fixée lors de l'attribution des instruments.

Exemple : attribution d'options ne pouvant être exercés que si les salariés demeurent dans la société pendant au moins 2 ans. A l'issue de cette période, les attributaires définitifs auront 5 années pour exercer leurs options. Dans ce cas, la charge résultant de l'attribution de l'option sera étalée pendant la période nécessaire à la levée de la condition d'emploi (en l'occurrence 2 ans).

Tant que les conditions suspensives permettant l'attribution des instruments ne sont pas levées et que les instruments ne sont pas en définitive attribués, *les charges* initialement comptabilisées sur la base d'estimations *sont réajustées en fonction des instruments effectivement attribués*. Elles sont annulées si aucun instrument n'est attribué.

10.3.5 Enregistrement comptable des stock options : IFRS versus French Gaaps

10.3.5.1 Lors de l'attribution de l'option

- En droit comptable français, l'attribution des options n'engendre *aucune* écriture à la date du conseil d'administration ou du directoire.
- La norme IFRS 2 impose d'évaluer les options. Après avoir évalué *dès la date d'attribution* la juste valeur des options d'achat ou de souscription d'actions, la juste valeur est enregistrée en « charges de personnel » en contrepartie de l'augmentation des capitaux propres. *Un tel enregistrement est définitif et ne sera pas mis en cause, même si le salarié n'exerce pas son option.*

Exemple: attribution de 1 000 options à un dirigeant, options exerçables dans 3 ans, options définitivement acquises sans que le dirigeant soit contraint de demeurer en fonction pendant une période complémentaire d'activité. Evaluation de l'option à 100 €. Coût global pour l'entité des options attribuées : 100 000€. Ecriture à constater : Charges de personnel à Primes d'émission 100 000€.

10.3.5.2 Lors de l'exercice de l'option

L'enregistrement diffère en droit français selon que l'option attribuée est une option de souscription d'actions ou une option d'achat.

- L'option attribuée est une option de souscription d'actions
 - Selon le droit français, l'attribution d'une option de souscription se traduit par l'enregistrement d'une augmentation de capital au moment où l'option est exercée
 - Suivant la norme IFRS 2, l'exercice de l'option de souscription se traduit comptablement par l'enregistrement d'une augmentation des capitaux propres -Bq à KP
- L'option attribuée est une option d'achat d'actions
 - Selon le droit français, les actions propres de l'entreprise acquises pour être livrées aux salariés sont inscrites en « Valeurs mobilières de placement » à l'actif (tant dans les comptes individuels que consolidés).

Si le coût d'acquisition de ces actions par l'entreprise est supérieur au prix d'exercice de l'option d'achat par les salariés, une provision pour dépréciation des actions propres est constatée.

- Suivant la norme IFRS2 : l'acquisition d'action propres est toujours enregistrée en déduction des capitaux propres. Aucune charge n'est à constater lorsque le prix d'exercice des options d'achat est inférieur au coût d'acquisition des actions propres. L'exercice de l'option d'achat se traduit comptablement par l'enregistrement d'une augmentation des capitaux propres -Bq à KP

Selon IFRS 2, la charge de personnel correspondant à ces options a été constatée des l'attribution des options, sans attendre que celles-ci soient exercées.

11. HEBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

11.1 Incubateurs et pépinières d'entreprises

Un incubateur est une structure destinée à soutenir les projets, de l'idée à la réalisation. Elle accueille les futurs créateurs, les aide à formaliser leur projet, à en valider la viabilité et à rechercher des financements ou des partenariats. Il existe plusieurs types d'incubateurs : publics, privés, généralistes ou spécialistes.

Une pépinière est une structure d'accueil temporaire, d'accompagnement et d'appui aux créateurs. L'avantage de la formule consiste notamment en la souplesse du bail, la mise en commun de services, l'accès aux réseaux (experts, financement...).

Voici une liste non exhaustive d'incubateurs et de pépinières d'entreprises :

- Pasteur Biotop, voir www.pasteur.fr/externe

Incubateur biotech situé sur le campus de l'Institut Pasteur.

Chaque entreprise bénéficie, pour une durée de 24 mois, de laboratoires entièrement équipés et d'un ensemble de services d'assistance dans tous les secteurs; ainsi que de l'accès aux plates-formes technologiques de l'Institut Pasteur.

Contact : Pascale Altier, tél : + 33 1 45 68 83 41, mail : paltier@pasteur.fr

- www.genopole.org

xxx

- www.inserm-transfert.fr

xxx

- www.parisbiotech.org

Bio incubateur situé à l'hôpital Cochin. Sélection de projets, accompagnement pour une durée maximale de 2 ans du projet à l'entreprise puis intégration dans une pépinière située sur le même site.

Contact : Olivier Amédée-Manesme, tél : + 33 1 44 41 25 78, mail : amedeemanesme.o@parisbiotech.org

- www.agoranov.com

Incubateur public installé dans le 4^{ème} arrondissement parisien, fondé par les universités Pierre et Marie Curie, Dauphine, l'ENS et l'association ParisTech. Sélection de projets innovants dans les domaines des NTIC et des sciences de la vie. Durée de l'incubation de 18 mois maximum.

Contact : Pascale Géry, tél : + 33 1 44 18 07 15, mail : pascale.gery@agoranov.com

- www.incuballiance.com

Incubateur public fondé par le CNRS, le CEA, l'Université de Paris XI et EADS. Accompagnement de projets innovants dans les domaines des sciences de la vie, NTIC, aéronautique. Le porteur de projet est accueilli pour une durée de 24 mois maximum.

Contact : Jean-François Lafaye, tél + 33 1 69 82 42 80, mail : jf.lafaye@incuballiance.fr

- www.inria-transfert.fr

INRIA-Transfert, filiale de l'INRIA, accompagne des entrepreneurs dans leur démarche de création et de développement de jeunes sociétés de haute technologie informatique. INRIA-Transfert propose un processus d'accompagnement et d'évaluation pouvant aboutir à la délivrance des labels Pertinence IT et Croissance IT.

Contact : Michel Safars, tél +33 1 39 63 55 90, mail : info.it@inria-transfert.fr

- www.enst.fr/creation-entreprise/incubateur

Convention d'une durée de 6 mois renouvelable 2 fois avec Télécom Paris. Le porteur de projet ou l'un de ses associés doit être issu de Télécom Paris.

Contact : Hugues Billaudot, tél + 33 1 45 81 72 62, mail : hugues.billaudot@enst.fr

- www.parisdeveloppement.com: Paris Cyber Village est une pépinière d'entreprises numériques de Paris Développement, l'agence de développement économique de Paris. Elle est installée sur 2 sites dans le 19^{ème} arrondissement. Les services offerts comprennent l'hébergement, les services logistiques, l'infrastructure telecom, l'accompagnement.
- www.retis-innovation.fr : le réseau Retis regroupe un certain nombre d'incubateurs et de technopoles français

11.2 Domiciliation et locaux

L'entreprise peut être domiciliée pendant 5 ans au domicile de l'entrepreneur (Loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003).

Nous fournissons à titre d'information quelques ratios moyens :

- m² / employé : 10 à 20 m² par employé
 - en open space : 11 m² / employé
 - en immeuble haussmannien : 17 m² / employé
- prix au m²
 - dans Paris intra muros : de l'ordre 150 € à 550 € pour un bureau de petite surface en état d'usage ou rénové.
 - compter environ 120€ / m² pour la grande banlieue ou les zones industrielles

12. AIDES ET SUBVENTIONS

Le capital risque n'est pas la seule option pour un créateur d'entreprise innovante à la recherche de moyens financiers. Les aides publiques existantes, tant au niveau régional que national et européen, peuvent aider à formaliser un projet, financer la recherche et développement et recruter les premiers collaborateurs.

➡ *Attention aux limites et aux coûts cachés des aides : temps de montage des dossiers, délais de réponse, risque de refus, délais de versement, cas de remboursement, limitations proportionnelle aux fonds propres...*

Ce chapitre propose une sélection des différents dispositifs d'aides intéressant les jeunes entreprises innovantes. En voici le tableau récapitulatif :

	Dispositif	Nature et montant	Organisme
Aides à la création	Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	Permet de bénéficier oit d'un capital de départ soit d'allocations chômage tout en créant une société	ASSEDIC
	Concours ministère de la recherche pour la création d'entreprises innovantes	Subvention au maximum de 450 K€	Oséo Anvar
	Aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise (ACCRE)	Exonération de charges sociales	DDTEFP
	Prêts d'honneur	Dispositifs régionaux. Prêts de 15 à 90 K€	
	Prêts à la création d'entreprise (PCE)	Emprunt de 2 à 7 K€ en cofinancement d'un emprunt bancaire de 21K€ au maximum	Oséo Bdpme
	Contrat développement création	Emprunt de 30 à 80 K€ en cofinancement de 50% d'un emprunt bancaire	Oséo Bdpme
	Garantie Sofaris	Garantie des emprunts bancaires à hauteur de 50 à 70%	Oséo Bdpme

	Dispositif	Nature et montant	Organisme
Aides à l'innovation	Avance remboursable	Financement de 30% en moyenne d'un programme de R&D	Oséo Anvar
	Aide régionale à l'innovation et au transfert de technologie (ARITT)	Dispositif comportant 4 volets : faisabilité, réalisation, recrutement, faisabilité laboratoires - Faisabilité et réalisation : Financement de 75% des études, subvention plafonnée à 15 et 50 K€ - Recrutement : Bac+2 - Subvention de 50% des salaires et charges plafonnée à 13 K€	Critt / Biocritt
	Agence Nationale de la Recherche (ANR)	Appels à projets thématiques (RNRT, biotech,...). Collaboration PME /grands groupes/ recherche publique	ANR
	6 ^{ème} Programme Cadre de Recherche et développement (PCRD)	Subventions européennes. Programmes CRAFT, STREP, REX ou PI	Commission Européenne
Aides au recrutement	Aide au recrutement pour l'innovation (ARI)	Subvention de 50% des salaires et charges - Bac+2 (Cortechs) : plafond de 13 K€ - Bac+5 : plafond de 25 K€ - Doctorant : plafond de 27 K€	Oséo Anvar
	Convention industrielle de formation par la recherche (Cifre)	Recrutement doctorant- Subvention de 15 K€	ANRT
	Aide au recrutement des cadres (ARC)	Recrutement cadre- Subvention de 50% des salaires et charges plafonnée à 30 K€ sur 3 ans	DRIRE
	Dynamicadre	Dispositif régional. Mise à disposition d'un cadre au chômage pendant 3 mois	Chambres de commerce
Aides au conseil	Pré conseil technologique (PCT)	Dispositif régional. Financement 75% d'une étude technico économique. Subvention plafonnée à 5 K€	Critt / Biocritt
	Prestation technologique réseau (PTR)	Dispositif régional. Financement 75% d'études de faisabilité, PI. Subvention plafonnée à 5 K€	Critt / Biocritt
	Fonds d'aide régional au conseil (FRAC)	Dispositif régional. Financement 80% d'une étude courte - Subvention plafonnée à 4 K€ Financement 50% d'une étude longue - Subvention plafonnée à 30 K€	Chambres de commerce
Aides à l'investissement	Fonds de développement des PMI (FDPMI)	Subvention régionale. Pour Paris, financement de 15% d'un programme d'investissement de 3 M€ maximum	DRIRE
	Prime à l'aménagement du territoire (PAT)	Subvention variant en fonction des régions entre 21 et 33% du programme. PAT plafonnée à 100 K€	DATAR
Aides à l'export et implantation à l'international	Appui régional aux entreprises exportatrices (AREX)	Subvention IdF comportant 3 volets : - AREX Conseil : Financement 50% d'une étude, subvention plafonnée à 15 K€ - AREX Emploi : Financement 50% salaires et charges d'un cadre export, subvention plafonnée à 35 K€ - AREX Salons : financement participation salon entre 2,5 et 4 K€	CCIP
	SIDEX	Aide nationale. Financement de 30% d'un projet de développement international. Subvention plafonnée à 7,5 K€	Ubifrance

	Dispositif	Nature et montant	Organisme
	Assurance prospection	Assurance garantie export	Coface
	Crédit d'impôt pour prospection commerciale	Egal à 50% des dépenses éligibles, il est plafonné à 40 K€	Centre des Impôts
	Joint European Venture (JEV)	Financement d'un projet de joint venture pour 100 K€	Commission européenne

Toutes ces aides s'appliquent aux sociétés de biotechnologies, mais il existe quelques dispositifs spécifiques à ce secteur : « Garantie Biotech », programme ANR...

➡ *Oséo Anvar met à la disposition des entrepreneurs une base complète et pratique pour découvrir tous les dispositifs d'aides publiques adaptés à leur projet.*
www.semaphore.cci.fr/oseo/question.phtml

12.1 Concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes

Le concours Oséo Anvar / Ministère de la recherche a pour objectif d'offrir aux entrepreneurs la possibilité de formaliser un projet encore au stade de l'idée ou de le concrétiser en créant leur entreprise.

- Conditions et modalités
 - Le concours est ouvert à toute personne physique résidant en France, à tout français résidant à l'étranger et à tout ressortissant de l'Union européenne. Le projet présenté doit prévoir la création d'une entreprise innovante dont le siège social devra obligatoirement être situé en France.
 - Les projets présentés sont de 2 types :
 - projets « en émergence » : au stade de l'idée
 - projets « en création développement » : projets matures
 - **La participation dans la catégorie « création développement » est réservée aux entreprises non encore créées.** Il existe cependant une exception à cette règle : les lauréats de la catégorie « en émergence » peuvent concourir dans la catégorie « création développement » à condition que leur société soit créée depuis moins d'un an à la date du dépôt du dossier.
- Subventions
 - Projets « en émergence » : Subvention d'un montant maximal de 45 000 € versée aux lauréats. Elle ne peut dépasser 70% du total des frais retenus. Elle est versée pour 50% à la signature du contrat. Le versement du solde est effectué sur présentation à Oséo Anvar des factures acquittées au titre du programme financé.
 - Projets « création développement » : Subvention d'un montant maximal de 450 000 € versée à la société. Elle est destinée à financer 50 % du programme d'innovation. Le versement est effectué de manière échelonnée :
 - versement d'une avance de 50% à la signature du contrat,
 - versement du solde effectué après justification de la totalité des dépenses retenues pour le calcul de l'aide et remise d'un rapport de fin de programme.
- Date limite de dépôt des dossiers : à la mi février
- Adresse utile : www.recherche.gouv.fr/technologie/concours/2006/index.htm

12.2 Aides à la création

12.2.1 Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRES)

- Attributaires
 - demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être,
 - demandeurs d'emploi non indemnisés, ayant été inscrits 6 mois à l'ANPE au cours des 18 derniers mois,
 - salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté (dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire),
 - bénéficiaires du CAPE.

- Nature de l'aide

L'ACCRES consiste en une exonération de charges sociales pendant un an à compter, soit de la date de l'affiliation au régime des non-salariés, soit du début d'activité de l'entreprise si l'assuré relève d'un régime de salarié :

- Pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être : l'exonération est totale à l'exception du régime de retraite complémentaire.
- Pour les autres bénéficiaires, l'exonération ne porte que sur la partie des revenus ou rémunérations ne dépassant pas 120 % du SMIC.

Sont prises en charge, dans les deux cas, quel que soit leur nouveau statut (salarié ou non salarié), les cotisations (patronales et salariales pour les salariés) de sécurité sociale. Attention, la CSG et la CRDS ne sont pas exonérées.

- Conditions

Les bénéficiaires doivent créer ou reprendre une entreprise, quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa forme, et en exercer effectivement le contrôle.

- Procédure

La demande d'exonération doit être formulée auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) *avant la création* ou la reprise de l'entreprise.

Le demandeur doit remplir et adresser à la DDTEFP un dossier permettant d'apprécier la réalité et les perspectives de viabilité de son projet.

- Contact

DDTEFP. Pour Paris : 109, rue Montmartre, 75002 Paris, Tél. : + 33 1 44 76 69 30

12.2.2 Prêts d'honneur

Il s'agit de prêts personnels accordés par les plates-formes d'initiatives locales aux entrepreneurs afin de leur permettre d'avoir accès au crédit bancaire, en leur servant d'apport personnel.

- **Prêt d'honneur Scientipôle Initiative**

- Prêt personnel 15 000 € à 60 000 € accordé aux porteurs de projets sans intérêt et sans garantie, remboursable sur 5 ans avec un différé d'un an maximum
- Bénéficiaires : PME innovantes installées en Ile de France de moins de 3 ans d'existence.
- Contact / adresse utile : www.scientipole-initiative.org, Tel + 33 1 60 19 42 67.

- **Prêt d'honneur de Paris Entreprendre**

- Prêt personnel 15 000 € à 45 000 € sans intérêt et sans garantie, remboursable sur 3 ans avec un différé de 18 mois maximum

- Bénéficiaires : PME de moins de 2 ans à potentiel de création d'emplois détenues majoritairement par les actionnaires fondateurs.
- Contact / adresse utile : www.paris-entreprendre.org, Tel + 33 1 55 28 81 10.

- **Prêt d'honneur Biotech Entreprendre**

- Prêt personnel 45 000 € à 90 000 € sans intérêt et sans garantie
- Bénéficiaires : sociétés de biotechnologies situées en Ile de France ayant une capacité d'autofinancement prévue en moins de 3 ans
- Contact / adresse utile : biotech@reseau-entreprendre.org

12.2.3 Aides Oséo BDPME

Oséo BDPME et sa filiale Oséo Sofaris proposent différentes options de garanties et crédits bancaires aux entreprises de moins de 3 ans.

L'entreprise doit d'abord soumettre son projet à sa banque, qui le transmettra ensuite à la délégation régionale d'Oséo BDPME en vue d'obtenir les garanties ou les crédits nécessaires.

Il est en revanche possible de consulter un chargé d'affaire d'Oséo BDPME pour mieux comprendre les mécanismes et maximiser les chances de votre dossier. La liste des interlocuteurs par région est disponible sur le site www.oseo.fr/banques_et_investisseurs/banques. Tel : + 33 1 53 89 77 23 pour Paris.

- **Prêt à la création d'entreprise (PCE)**

- Modalités : c'est un prêt de 2 000 € à 7 000 €, sans garantie ni caution personnelle, remboursable sur 5 ans avec 6 mois de différé de remboursement. Le PCE accompagne obligatoirement un prêt bancaire à plus de deux ans d'un montant maximum de 21 000€. Ce prêt est destiné à financer les frais de démarrage des entreprises pour lesquelles les ressources à mettre en œuvre sont inférieures à 45 000 €. Ces ressources incluent le PCE, le financement bancaire, les prêts d'honneur et les apports personnels du créateur.
- Contacts / adresses utiles: www.oseo.fr/banques_et_investisseurs/banques

- **« Garantie Création » Oséo Sofaris**

Oséo Sofaris garantit tous les concours financiers d'une durée égale ou supérieure à deux ans : prêts y compris ceux consentis au dirigeants pour réaliser des apports en fonds propres, crédit-bail, location financière.

- Modalités : En matière de partage du risque, Oséo Sofaris garantit au maximum 50% de l'emprunt contracté. Ce taux peut être porté à 70% en cas de création d'entreprise. Les PCE ou prêts d'accompagnement du PCE bénéficient d'une extension de garantie à 70%.
- Intérêt : la garantie Oséo Sofaris facilite l'obtention des crédits bancaires, la caution personnelle du dirigeant ne peut excéder 50% de l'encours du prêt accordé, la banque a interdiction de prendre une hypothèque sur la résidence principale du créateur.
- Coût : commission de 0,7 à 0,9% l'an du capital restant dû
- Adresse: www.oseo.fr/banques_et_investisseurs/banques

Un dispositif similaire s'appelant « **Biotech-Garantie** » existe en faveur des entreprises de biotechnologie. Ce produit confère une garantie au partenaire financier à hauteur de 50% à 70% des sommes versées.

- « **Garantie Développement** » Oséo Sofaris

La Garantie Développement création accompagne obligatoirement un prêt bancaire à moyen terme. Ce prêt, de 30 K€ à 80 K€, représente 50% de la totalité du concours bancaire demandé.

Le prêt contrat développement création bénéficie de la contre garantie Oséo Sofaris. Il est consenti sans garantie ni caution personnelle en financement des frais de R&D, communication, constitution du BFR...

Seule une retenue de 5% du montant du prêt est opérée à titre de garantie. Cette retenue est restituée en fin de prêt. Ce prêt est remboursable mensuellement sur 6 ans. Le taux d'intérêt est en moyenne de 7%, englobant le coût de l'assurance décès et de la commission Sofaris.

Contacts / adresses utiles: www.oseo.fr/banques_et_investisseurs/banques

12.2.4 **Autres dispositifs**

- **Prime régionale à la création d'entreprise (PRCE)**

- Entreprises bénéficiaires : Entreprises enregistrées au registre du commerce depuis moins de douze mois à la date où elles présentent leur demande.
- Modalités : Il s'agit d'une subvention attribuée par la région qui peut se combiner avec la prime régionale à l'emploi pour encourager la création d'entreprises. Cette aide existe dans quelques régions : Alsace, Basse Normandie, Bretagne, Lorraine,... Les règles d'attribution sont déterminées librement par le conseil régional.
- Contacts : Chambres de Commerce

12.3 Aides à l'innovation

12.3.1 Aides Oséo Anvar

L'aide financière attribuée par Oséo Anvar peut prendre plusieurs formes selon la nature des besoins, la typologie des porteurs de projets et l'état d'avancement de ces derniers :

- l'avance remboursable en cas de succès
- la subvention pour certaines phases amont, comme l'aide au recrutement, voir page 8.

Le dispositif de l'aide à l'innovation sous la forme de BSA a été supprimé en 2005.

L'Aide à l'innovation sous la forme d'avance remboursable en cas de succès permet de financer les différentes étapes du projet : formulation et faisabilité, développement, préparation du lancement industriel. Elle peut ainsi couvrir la conception de projets, le dépôt et l'extension de brevets, les études de marché, l'acquisition de technologies, la réalisation de prototype et d'installations pilotes...

D'une manière générale, l'aide remboursable peut financer un programme de R&D dans la limite de 30% des dépenses estimées. L'aide est plafonnée au montant des fonds propres de l'entreprise. Celle-ci devra également justifier du plan de financement associé au programme de recherche. Ainsi, la signature du contrat d'aide pourra être subordonnée à la réalisation d'une augmentation de capital ou à des apports en comptes courants d'associés bloqués.

Contacts / adresses utiles : www.oseo.fr/entrepreneurs_porteurs_de_projets/innovat

Rubrique « Aide au projet innovant »

12.3.2 Aides régionales à l'innovation

- **Aide Régionale à l'Innovation et au Transfert de Technologie (ARITT)**

L'ARITT permet aux PME d'engager des contrats de collaboration avec les centres de recherche ou d'enseignement supérieur, entreprises agréées Crédit Impôt Recherche afin de pouvoir développer des projets innovants.

Cette aide comporte 4 volets :

- **ARITT Faisabilité**

- Objectif : Faire réaliser une étude du projet sous les aspects techniques ou économiques préalablement à un transfert de technologie.
 - Bénéficiaires : Toute PME implantée en Ile-de-France n'appartenant pas à plus de 25% à un groupe de plus de 250 salariés.
 - Modalités : Le centre d'accueil du projet doit appartenir au secteur public pour la partie technique. La partie économique peut être réalisée par un expert public ou privé.
 - Financement : La subvention du Conseil Régional d'Ile-de-France représente 50% du coût de la prestation. Ce taux peut être porté à 75% pour les entreprises de moins de 3 ans. La subvention est plafonnée à **15 000 €** par an et par entreprise.
- **ARITT Réalisation**
- Objectif : Permettre aux PME d'engager des contrats de collaboration avec les laboratoires, organismes de recherche ou d'enseignement supérieur, entreprises agréées Crédit Impôt Recherche.
 - Bénéficiaires et modalités : les mêmes que pour ARITT faisabilité
 - Financement : La subvention du Conseil Régional IDF représente 50% du coût de l'intervention, 75% pour les entreprises de moins de 3 ans. La subvention est plafonnée à **50 000 €** par an et par entreprise.
- Si le contrat passé avec le centre d'accueil du projet nécessite une longue collaboration ainsi que plusieurs phases de réalisation, ces dernières pourront faire chacune l'objet d'une demande.
- **ARITT Aide au recrutement** (voir « aides au recrutement » page 8)
- **ARITT Faisabilité Laboratoires**
- Objectif : Apporter une participation financière aux laboratoires de recherche publics qui souhaitent réaliser les études et prototypes nécessaires avant un transfert industriel. Une étude de marché préalable réalisée par un conseil spécialisé devra être jointe au dossier de demande de subvention.
 - Financement : La subvention de la Région Ile-de-France, plafonnée à **15 000 €**, sera égale à 50% du coût HT du projet. L'assiette de la subvention ne comprendra que les coûts liés à la réalisation des études et prototypes.

Adresses utiles / contacts :

- Sociétés biotech : www.biocritt.fr/lesaidesp.asp - ARCE
- Sociétés des secteurs NTIC, électronique, informatique, optique : www.critt-ccest.fr/subventions/subventions.htm

12.3.3 Aides thématiques de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)

L'ANR gère des appels à projets thématiques : Réseau National de Recherche en Télécommunications (RNRT), Réseau National en Technologies Logicielles (RNTL), ... Ces programmes ont pour objet la constitution de projets coopératifs innovants associant entreprises (PME et grands groupes) et équipes de la recherche publique.

Le programme « Emergence et maturation de projets de biotechnologie » prévoit le versement d'une aide financière aux projets issus des entités de recherche académiques pour la réalisation d'études complémentaires.

Contacts / adresse utile : www.gip-anr.fr

12.4 Aides au recrutement

- **Aide au Recrutement pour l'Innovation (ARI)**

Oséo Anvar propose un soutien financier adapté quel que soit le niveau de recrutement de salariés affectés à des tâches de R&D : ingénieur, DEA, DESS, docteur, BTS ou DUT.

Profils	Nature du contrat	Subvention
Diplômé de 1 ^{er} cycle supérieur (BTS DUT...) – Bac + 2-3 Convention Cortechs ⁵	CDI ou CDD	Prise en charge de 50% des salaires + charges Plafond de 13 000 €
Diplômé de 3 ^e cycle supérieur (ingénieur DEA DESS...) - bac + 5	CDI	Prise en charge de 50% des salaires + charges Plafond de 25 000 €
Docteur bac+8	CDI ou CDD	Prise en charge de 50% des salaires + charges Plafond de 27 000 €

L'entreprise est obligatoirement une PME de droit français, à caractère industriel ou ayant une activité de service, dont le siège est situé en France.

La subvention est versée en 2 tranches : 50% lors de la signature du contrat, le solde au bout de 12 mois.

Contacts / adresses utiles : www.oseo.fr/entrepreneurs_porteurs_de_projets/innover

Rubrique « Aide au recrutement pour l'innovation »

⁵ Convention de Recherche pour les Techniciens Supérieurs. Elle associe 3 partenaires : l'entreprise, le technicien et le centre de compétences (école d'ingénieurs, laboratoire de recherche,...). Elle est passée pour un an entre Oséo Anvar et l'entreprise. Durant la formation, le technicien reçoit une formation à la gestion du projet d'une durée de 80 heures

- **ARITT Recrutement**

- Bénéficiaire : toute PME implantée en Ile de France non filiale d'un grand groupe de plus de 500 salariés présentant un projet d'innovation.
- Conditions : Le technicien doit être titulaire d'un DUT ou d'un BTS depuis moins de 5 ans et embauché en contrat à durée indéterminée à un salaire brut annuel minimum de 15 300 €.
- Financement : La Région Ile de France prend en charge 50% des charges de salaires pour la première année de recrutement du technicien. La subvention est plafonnée à 13 000 €. Elle est de 15 245 € pour les sociétés de biotechnologie.
- Contacts / adresses utiles :
 - Sociétés biotech : www.biocritt.fr/arritemploitec.asp
 - Autres : www.critt-ccst.fr/subventions/subvention_aritt_e.htm

- **Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)**

- Objectifs : Permettre à un jeune doctorant de réaliser sa thèse en entreprise en menant un programme de recherche et développement en liaison avec une équipe de recherche extérieure à l'entreprise.
- Modalités : La convention CIFRE est passée pour 3 ans entre l'Association Nationale de la Recherche Technique (ANRT) et l'entreprise. La convention associe 3 partenaires :
 - L'entreprise : elle est de droit français, implantée en France. Elle confie au doctorant un projet de R&D et implique un laboratoire externe pour l'encadrement du doctorant en vue de la préparation de sa thèse.
 - Le doctorant : il s'inscrit en doctorat et est titulaire d'un contrat de travail (CDI ou CDD).
 - La laboratoire : il doit appartenir à un établissement d'enseignement supérieur, un organisme public de recherche, être un laboratoire industriel ou un laboratoire étranger.
- Subvention : Elle est de 14 635 € correspondant à un salaire brut annuel minimum de 20 215 €. La gestion des CIFRE est assurée par l'ANRT pour le compte du Ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles Technologies.
- Contacts/ adresses utiles

Association Nationale de la Recherche Technique (ANRT) - Service CIFRE. Tel : + 33 1 55 35 25 60, www.anrt.asso.fr

- **Aide au Recrutement de Cadres (ARC)**

- Entreprises bénéficiaires : PME de moins de 250 personnes et non contrôlées à plus de 25 % par un groupe de plus de 250 personnes.
- Projets soutenus : Embauche d'un cadre sur la base d'un contrat à durée indéterminée, liée à la création d'une fonction nouvelle pour l'entreprise. Sont exclues les embauches de cadres possédant des actions de l'entreprise.
- Modalités : Subvention pouvant représenter jusqu'à 50 % d'une année de salaires et de charges sociales du cadre recruté, dans la limite de 30 000 € sur une période de 3 ans.

- Contacts : Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE), tel + 33 1 55 44 53 53.
- **Dynamicadre**
 - Entreprises bénéficiaires : PME proposant une mission à un cadre sur un poste n'ayant pas fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 derniers mois.
 - Salariés éligibles : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE ou à l'APEC et ayant exercé des responsabilités de cadre pendant au moins 5 ans.
 - Modalités : Le cadre est en mission pendant 3 mois à temps plein ou 6 mois à mi-temps dans l'entreprise. Il n'a pas le statut de salarié mais celui de stagiaire de la formation professionnelle indemnisé par les Assedic. Il est accompagné par un organisme support et par un tuteur nommé dans l'entreprise. La mission est définie par un protocole d'accord signé par le cadre, l'entreprise et l'organisme support.
 - Intérêt : Le stagiaire n'est pas rémunéré pendant sa mission qui peut être assimilée à une période d'essai. Seuls sont pris en charge les frais de transport et de repas. Ce dispositif permet ainsi de procéder à des recrutements dans des conditions favorables.
 - Contacts : Chambres de Commerce

12.5 Aides au conseil

- **Pré Conseil Technologique (PCT)**
 - Objectifs : les opérations de pré-conseil consistent en un diagnostic de 1 à 12 journées réalisées par un expert. Cette subvention permet d'aider les entreprises de moins de 3 ans sur les problèmes de *propriété industrielle* ou d'expertise technico-économique.

- Bénéficiaires :
 - PME implantées dans la région Ile-de-France n'appartenant pas à plus de 25% à un groupe de plus de 250 salariés
 - Porteurs de projet de création d'entreprise résidants en Ile-de-France
- Intervenants agréés : experts du secteur public ou experts dépendant de sociétés de recherche sous contrat, d'établissements d'enseignement privé et d'entreprises agréés au titre du Crédit Impôt Recherche.
- Financement : La région finance 75% du coût de l'intervention de l'expert d'une durée de 1 à 12 jours. Cette subvention, plafonnée à 5 000 € HT, est versée directement au prestataire après vérification du règlement de la quote-part de l'entreprise.
- Contacts / adresses utiles :
 - Sociétés biotech : www.biocritt.fr/lesaided.asp
 - Autres : www.critt-ccst.fr/subventions/subvention_pct.htm
- **Prestation Technologique Réseau (PTR)**
 - Objectif : La PTR permet de faire réaliser par un prestataire des études de faisabilité scientifique, recherches d'antériorité, dépôt de brevet, études de marché.
 - Bénéficiaire : Toute entreprise de moins de 2000 personnes, située en Ile-de-France et non filiale d'un groupe de plus de 2000 personnes. L'entreprise doit ne pas avoir bénéficié d'une aide publique à caractère technologique depuis moins de 2 ans (Oséo Anvar, Atout, Aritt Transfert).
 - Modalités : Le prestataire est choisi par l'entreprise en concertation avec le conseiller technologique.
 - Financement : La PTR prend en charge 75% du montant HT de la prestation. Cette subvention, plafonnée à 5 000 € HT, est versée directement au prestataire.
 - Contacts/adresses utiles : voir PCT
- **Fonds Régional d'Aide au Conseil (FRAC)**
 - Entreprises bénéficiaires : PMI de moins de 250 personnes et non contrôlées à plus de 25 % par un groupe de plus de 250 personnes.
 - Projets soutenus : Appel à un consultant extérieur pour des études de marché, rédaction de business plan, études stratégiques, propriété industrielle, design,... Les prestations de conseil portant sur des aspects administratifs ou réglementaires (tenue comptable, suivi juridique,...) sont exclues.
 - Modalités : Subvention variable selon les régions, pouvant représenter jusqu'à :
 - 80 % du coût d'une étude d'une durée inférieure à 5 jours, dans la limite de 3 800 €,
 - 50 % du coût d'une étude plus longue, dans la limite de 30 000 €.

Une même entreprise ne peut bénéficier de plus de deux subventions au titre du FRAC sur une période de 3 ans (diagnostic court éventuel non compris). Elle paie directement le prestataire et se fait rembourser par la suite.

- Contacts / adresses utiles
 - Chambres de commerce
 - www.ccip75.ccip.fr/upload/pdf/Fiche18.pdf
- **Aide au Conseil aux Entreprises (ACE)**
 - Entreprises bénéficiaires : PME sur tout le territoire.
 - Projets soutenus : Intervention d'un consultant en matière de gestion de ressources humaines
 - Modalités : Subvention représentant entre 20 et 50 % du coût global (constitué du coût du conseil externe et du surcoût interne) dans la limite de 80 % du coût externe plafonné à 60 980 € H.T.
 - Contacts / adresses utiles :
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
www.travail.gouv.fr Chemin : « Fiches pratiques » → « Santé/Conditions de travail » → « Aides à l'amélioration et à l'organisation des conditions de travail »

12.6 Aide à l'investissement en matériel

- **Fonds de développement des PMI (FDPMI)**

Cette aide existe dans quelques régions : Ile de France, Alsace, Bourgogne, Rhône-Alpes, PACA, ...

 - Entreprises bénéficiaires : PMI de moins de 250 personnes, non contrôlées à plus de 25 % par un groupe de plus de 250 personnes.
 - Projets soutenus : Programmes d'investissements en matériels neufs de production permettant une modernisation de l'entreprise
 - Modalités : Le taux de l'aide varie en fonction de la taille et du lieu d'implantation de l'entreprise. Pour les entreprises situées en IDF, la subvention représente :
 - 15 % des investissements pour les entreprises de moins de 50 personnes
 - 7,5 % des investissements pour les entreprises de plus de 50 personnes

Le programme d'investissement est plafonné à 3 M€ HT par projet.

 - Contacts /adresses utiles:
 - Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement, Division Développement Industriel, Tel : + 33 1 44 59 47 47.
www.iledefrance.fr/conseil_regional_idf/information_entreprise/aide_creation_entreprise/Developpement_des_PMI.htm

- **Prime à l'Aménagement du Territoire (PAT)**

La DATAR (Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale) apporte une aide aux entrepreneurs : la Prime à l'Aménagement du Territoire (PAT). Cette subvention est accordée par l'état aux entreprises qui réalisent des projets d'investissement créateurs d'emplois.

- Entreprises bénéficiaires et modalités:
 - La PAT s'adresse aux PME mettant en œuvre un programme d'investissement industriel (laboratoire, unités de fabrication,...) d'un montant minimum de 2,3 M€ générant la création de 15 emplois sur 3 ans. La PAT est variable d'une région à l'autre. Elle couvre entre 21,5% à 33% du coût du projet avec un plafond fixé à 100 K€.
 - La PAT peut également financer de projets de recherche. Les entreprises qui lancent un programme de recherche sur tout le territoire, à l'exception de Lyon et de l'Ile-de-France, sont éligibles à une prime. La subvention peut atteindre au maximum 60% du coût du projet selon la taille de l'entreprise, sa localisation et le stade du projet de recherche.
- Contacts / adresses utiles : Le site de la DATAR indique les zones couvertes, voir www.datar.gouv.fr, rubrique « Aides aux entreprises »

12.7 Implantation à l'international et aides à l'export

12.7.1 Dispositif d'aides à l'export

Il existe des dispositifs régionaux, nationaux et européens d'aides à l'export.

Le dispositif de subventions à l'export est variable en fonction des régions. Le site www.interex.fr/serv/frame_dynamique.asp?url=/aides.htm recense les différentes aides proposées, les conditions d'éligibilité et les contacts.

Voir également www.exporter.gouv.fr → Espace entreprises → Boite à outils de l'export

- **Dispositif AREX (Appui régional aux entreprises exportatrices)**

Ce dispositif, spécifique à l'Ile de France, comporte trois volets.

- Bénéficiaires : PME de droit français implantées en Ile-de-France non contrôlées à plus de 25 % par une entreprise employant elle-même plus de 250 personnes. Les parts de capital détenues par les investisseurs financiers ne sont pas prises en compte.
- Modalités et montants :
 - **AREX Conseil** : L'entreprise doit présenter au moins une liasse fiscale. Il s'agit d'une aide d'un Conseil extérieur pour élaborer un plan de stratégie à l'export ou réaliser une étude de marché. Subvention représentant 50% du coût de l'étude. Subvention limitée à 15 000 €.

- **AREX Emploi** : L'entreprise doit présenter au moins deux liasses fiscales. L'aide concerne le recrutement d'un cadre export à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée. Le cadre ne doit pas être embauché avant la date du dépôt de dossier de demande. Subvention calculée sur la base de 50% du coût réel du salarié sur un an. Subvention plafonnée à 35 000 €.
- **AREX Salons** : L'entreprise doit présenter au moins une liasse fiscale. Subvention ne pouvant excéder 50% des frais de participation individuelle à un salon étranger. Subvention limitée à 4 000 € pour un salon à l'étranger et à 2500 € pour un salon en France.
- Contacts/adresses utiles :
 - CCIP, 2, rue de Viarmes, 75001 Paris. Tel : + 33 1 55 65 39 50
 - www.dree.org/iledefrance/appuis.asp
- **Aide nationale SIDEX**
 - Objectifs : Cette aide, gérée par Ubifrance, est destinée aux PME françaises. Elle a pour vocation de finaliser un projet de développement international clairement identifié.
 - Bénéficiaires : L'entreprise doit avoir un effectif inférieur à 100 personnes ou un chiffre d'affaires inférieur à 30 M€.HT. L'entreprise ne doit pas être détenue à plus de 25% par une entreprise ne répondant pas à ces critères.
 - Modalités : L'aide représente 30% maximum de la dépense engagée par l'entreprise et peut aller jusqu'à 7 500 €. L'aide peut être accordée, au maximum, pour deux projets différents par entreprise et par an. La subvention est versée par Ubifrance dans les 3 semaines suivant l'opération.
 - Adresse utile : www.ubifrance.fr/sidex/presentation.htm
- **Aides européennes à l'export**

Plusieurs programmes visent à promouvoir la collaboration entre PME européennes, asiatiques,.... Voir page 8.

12.7.2 Assurance Prospection COFACE

L'assurance prospection est une assurance contre le risque d'échec commercial d'une action de prospection à l'étranger ainsi qu'un soutien financier.

- Bénéficiaires : Les entreprises françaises dont le chiffre d'affaires est inférieur ou égal à 150 M€.
- Modalités
 - Pendant la période de garantie, la Coface verse une indemnité à l'expiration de chaque exercice en tenant compte des dépenses engagées, dans la limite du budget de dépenses garanti, et des recettes réalisées dans la zone de garantie pendant l'exercice considéré.
 - Pendant la période d'amortissement, l'assuré reverse chaque année un pourcentage de ses recettes réalisées dans la zone prévue au contrat.Dans tous les cas, l'assuré ne reverse jamais plus que l'indemnité versée.
- Coût : La prime est de 3% du budget des dépenses de prospection retenu pour chaque exercice et de 5% en cas d'avance sur indemnité.
- Durée : La durée de la période de garantie peut être de 4 ans maximum.
- Adresse utile : www.coface.fr/rub02_prod/form_ap.htm

12.7.3 *Volontariat International en Entreprise (VIE)*

Le VIE permet aux entreprises françaises de confier une mission professionnelle à l'étranger à un jeune de moins de 28 ans. L'avantage du VIE est sa souplesse dans un cadre professionnel garanti par l'état

- Projets soutenus : tout projet de développement international d'exportation et/ou d'implantation sur un pays donné.
- Modalités : l'entreprise choisit un candidat en fonction d'un profil donné afin de le recruter pour une durée variable de 6 à 24 mois. Celui-ci est doté d'un statut public durant le temps de sa mission. L'indemnité mensuelle versée par l'entreprise est variable : de 1 100 € à 2 900 € nets selon le pays d'affectation. Elle est intégralement exonérée des charges sociales.
- Contacts
 - www.exporter.gouv.fr → Espace générations → Volontariat Civil International
 - Ubifrance 14, avenue d'Eylau, 75116 Paris, Tel + 33 1 44 34 50 00 www.ubifrance.fr

12.7.4 *Le contrat d'emploi export*

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005, en créant un contrat de travail spécifique, adapte la réglementation sociale aux exigences des missions à l'exportation.

Ce nouveau contrat permet ainsi de mieux gérer la durée incertaine inhérente à la démarche export.

Il concerne les missions à l'exportation d'au moins 6 mois effectuées en majeure partie hors de France (article L 321-12-1 nouveau du code du travail). Sa mise en œuvre nécessite un accord de branche ou d'entreprise qui en fixe le cadre : salariés concernés, nature des missions, reclassement des salariés, contreparties en terme de rémunération et d'indemnités de licenciements,...

La rupture du contrat à la fin de la mission échappe aux règles prévues par le code du travail en cas de licenciement économique (article L 321-2 et suivants du code du travail).

12.7.5 Crédit d'impôt pour dépenses de prospection commerciale

Les PME imposées d'après le bénéfice réel et dont le capital intégralement libéré est détenu à 75% par des personnes physiques (ou par une société répondant aux mêmes conditions : sociétés de capital risque, ...) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour dépenses de prospection commerciale. Ce crédit d'impôt ne peut être obtenu qu'une seule fois par l'entreprise au titre des dépenses éligibles pendant les 24 mois qui suivent l'embauche d'une personne ou du VIE affecté au développement des exportations.

■ Calcul

Les dépenses retenues dans la base de calcul du crédit d'impôt sont les suivantes :

- frais et indemnités de déplacement et d'hébergement liés à la prospection commerciale,
- dépenses visant à réunir des informations sur les marchés et les clients (dépenses de conseil, études de marché),
- dépenses de participation à des salons et à des foires et expositions,
- dépenses visant à faire connaître les produits et services (dépenses de publicité et de communication)
- dépenses relatives aux indemnités mensuelles et prestations versées aux VIE.

Le crédit d'impôt est égal à 50% des dépenses éligibles. Les subventions publiques doivent être déduites de ce calcul.

Le crédit impôt ne peut être obtenu qu'une fois par entreprise. Il est plafonné à 40 000 €. Une déclaration spécifique jointe à la liasse fiscale.

- Utilisation : le crédit d'impôt est imputé sur impôt dû par la PME au titre de l'exercice au cours duquel elle a exposé ses dépenses de prospection commerciale. Lorsque le montant du crédit impôt excède l'impôt dû, l'excédent est restitué.

12.8 L'accès aux fonds européens

Décrocher un financement européen est un vrai parcours du combattant compte tenu du nombre de programmes (près de 280) et de la dispersion des aides réparties entre une multitudes d'instances décisionnelles : Commission Européenne, Banque Européenne d'Investissement, CCI, banques, ... Voici une sélection de quelques programmes d'aides.

12.8.1 Le 6^{ème} Programme Cadre de Recherche et Développement (PCRD)

Le 6^{ème} PCRD, d'une durée de 4 ans (2002-2006), encourage la conduite de projets d'innovation à une échelle européenne.

Une participation au PCRD permet :

- un financement sous forme de subventions,
- la possibilité de côtoyer les leaders européens de son domaine au sein d'un projet transnational,
- l'obtention d'un label qui reconnaît et valide l'excellence de la PME,
- la possibilité de profiter de compétences complémentaires pour mener à bien un projet innovant.

Oséo Anvar accorde une aide spécifique (**APTI** ou aide faisabilité partenariat technologique international) à toute PME qui souhaite monter un projet européen au sein du 6^{ème} PCRD. Cette aide finance, dans la limite de 12 000 €, la recherche de partenaires, le montage de l'accord de consortium ou encore la rédaction de la proposition. Voir www.anvar.fr/agenaccopartapti.htm

Au sein du PCRD, l'entreprise innovante pourra participer au programme **CRAFT**, ou intégrer un **PI**, **REX** ou **STREP** existants.

- Le programme **CRAFT** (Cooperative Research Action For Technology) finance les frais de recherche et développement de groupements de PME jusqu'à **1 M€**
 - Pour être éligible, vous devez vous regrouper avec d'autres entreprises de l'Union Européenne, le projet d'innovation devant réunir 5 partenaires dont 3 PME et 2 laboratoires issus de 3 pays différents. Pour trouver des entreprises intéressées à partager le projet, vous pouvez vous adresser à un des 68 Centres Relais Innovation (CRI) qui couvrent 30 pays européens. Il existe 8 CRI en France, ces derniers vous mettront en relation avec d'éventuels partenaires.
 - Exemples d'actions soutenues : projets de recherche et de développement technologique, projets menés en partenariat. Plus d'infos : www.cordis.lu/fp6/home.html (en anglais). Les appels à proposition sont publiés sur le site du JOCE (voir ci dessous).

- Les **Réseaux d'excellence (REX)**, **Projets Intégrés (PI)** et **STREP** ont pour objet de faire coopérer ensemble sur un sujet déterminé les laboratoires et chercheurs européens spécialisés dans un domaine. L'ensemble des participants constitue un consortium. Le financement varie en fonction des programmes :

	Taille	Objet	Financement
STREP	7 à 15 partenaires Budget type : centaines de K€	Tests et validation de nouveaux concepts au niveau européen	Subvention plafonnée à 50% des coûts
REX	15 à 30 partenaires Budget type : millions €	Renforcement excellence scientifique et technologique communautaire	Subvention fixe à l'intégration, évaluée en fonction du nombre de chercheurs appartenant au réseau
PI	15 à 30 partenaires Budget type : dizaines millions €	Développement nouveaux produits	Subvention à hauteur des coûts réels encourus dans la limite de - 50% pour la recherche, - 35% pour la démonstration, - 100% pour la formation des chercheurs et la gestion du consortium

- Note sur le 7^{ème} PCRD

A la date de publication du présent guide, le 7^{ème} PCRD est en voie d'élaboration. Etabli pour la période 2007 à 2013, il dispose d'un budget de 70M€, soit près du double du budget alloué au 6^{ème} PCRD.

Le 7^{ème} PCRD est organisé autour de 4 programmes spécifiques : Coopération, Idées, Personnes, Capacités.

Le programme coopération intègre un volet recherche collaborative à travers les instruments PI, REX, STREP autour de neuf thèmes de recherche :

- Santé
- Alimentation, agriculture, biotech
- STIC
- Nanotech, matériaux, production
- Energie
- Environnement, climat
- Transports
- Sciences socio-économiques
- Espace

12.8.2 JEV (Joint European Venture)

- Objectif : créer une joint venture avec au moins un partenaire européen. C'est l'un des programmes qui attirent le plus les PME.
- Modalités :
 - Attribution d'un montant maximum de 100 K€ par projet
 - Concerne tout type d'activité, sans avoir à justifier d'une innovation
- Exemples d'actions soutenues : étude de marché, plan d'entreprise... Pour plus d'informations, voir : europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/financing/index.htm (en anglais).

12.8.3 Aides à la création et au développement des entreprises

La Commission Européenne a mis en place plusieurs dispositifs de financement des jeunes entreprises : capital d'amorçage, capital-risque, micro-crédits,...

Ces capitaux ne sont pas accordés directement aux PME, mais à des intermédiaires financiers (banques et fonds...), procédant eux-mêmes à la sélection des dossiers.

L'Euro Info Centre permet de repérer ces relais financiers avec un dossier complet sur la question www.eic.ccip.fr/pdf/finance_dosscrea.pdf

La liste des organismes partenaires est également disponible sur le site de la Banque Européenne d'Investissement (BEI) www.bei.org/projects/policies.

12.8.4 Adresses / liens utiles

- La CCIP dispose d'un Euro Info Centre renseignant les entreprises sur les aides, les procédures et les possibilités d'appui. Pour Paris, voir www.eic.ccip.fr
Tél : 33 1 55 65 73 13

- Le site du Journal officiel des Communautés européennes (JOCE), équivalent du Journal officiel de la République française, est le site clé pour suivre l'actualité de la Commission européenne.

Les appels d'offres se trouvent dans la série C accessible sur la page « Journal officiel » : www.europa.eu.int/eur-lex/fr/.

- Le site de Sources d'Europe est aussi incontournable. On y trouve une présentation assez exhaustive des différents programmes communautaires (ex : JEV, CRAFT) : www.info-europe.fr/seb.dir/seb10.dir/seb10_.htm.
- Europa est le site officiel de l'Union européenne. Le portail « Dialogue avec les entreprises » dispose d'une rubrique consacrée aux financements européens. europa.eu.int/business/fr/topics/finance/index.html

13. ANNEXES

13.1 Modèles

13.1.1 Contrats de travail

Notes préalables : Les modèles indiqués ci-après sont purement indicatif et établis en fonction de dispositions les plus largement répandues dans les conventions collectives. *Ce sont des schémas minimum devant être complétés par des clauses particulières en fonction des exigences ou des avantages propres au poste.*

Les contrats sont rédigés en 2 exemplaires : un pour le salarié et un pour l'employeur.

13.1.1.1 Contrat Nouvelles Embauches

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Société....., dont le siège est à, rue représentée par M., agissant en qualité ded'une part,

Et :

M....., né le à, de nationalité française (ou : « de nationalité, titulaire de la carte de travail no..... ») immatriculé à la Sécurité sociale sous le n° et demeurant

d'autre part,

IL A ÉTÉ CONVENU DE CE QUI SUIT :

M. est engagé par la Société à compter du et pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail de M. est un contrat « nouvelles embauches » conclu en application de l'ordonnance no 2005-893 du 2 août 2005.

La déclaration préalable à l'embauche de M. a été effectuée à l'URSSAF deauprès de laquelle la Société est immatriculée sous le no

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Ce contrat est régi, outre les dispositions particulières qu'il prévoit, par le code du travail et par la convention collective applicable à la société, à l'exception, pendant les deux premières années, des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la rupture du contrat, conformément aux dispositions de l'ordonnance no 2005-893 du 2 août 2005.

A l'issue de ces deux premières années, ce contrat est entièrement soumis au régime de droit commun du contrat à durée indéterminée.

M. s'engage, en outre, à se conformer au règlement intérieur, dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

EMPLOI ET QUALIFICATION

M. occupera un emploi de, au coefficient hiérarchique de, étant entendu qu'en fonction des nécessités d'organisation du travail, il pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi.

DURÉE DU TRAVAIL

M. sera soumis à la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

RÉMUNÉRATION

En contrepartie de ses fonctions, M. percevra une rémunération forfaitaire mensuelle brute de € pour un horaire hebdomadaire moyen de heures.

LIEU DE TRAVAIL

M. exercera ses fonctions au siège de la Société actuellement situé à (ou dans l'établissement de situé à)

RUPTURE DANS LES 24 MOIS

Le contrat peut être rompu à l'initiative de la Société ou de M. pendant les deux premières années à compter de sa date de conclusion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception conformément aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance no 2005-893 du 2 août 2005.

PRÉAVIS

En cas de rupture à l'initiative de la Société, M. bénéficie, à l'issue d'un mois de présence au sein de la Société et sauf faute grave, d'un préavis dont la durée légale est de :

- 2 semaines pour une ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans.

Ce préavis débute à la date de présentation de la lettre recommandée.

En cas de rupture au-delà des 24 premiers mois, les parties respecteront le préavis prévu par la convention collective.

INDEMNITÉ DE RUPTURE DU CONTRAT

En cas de rupture du contrat à l'initiative de la société au cours des 24 premiers mois, et sauf faute grave de la part de M., M. percevra, au plus tard à l'expiration du préavis, une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute versée depuis le début du contrat.

En cas de rupture du contrat au-delà des 24 premiers mois, il sera fait application des dispositions du droit commun.

DÉMISSION

La démission du salarié est soumise aux règles prévues par l'article 2 de l'ordonnance no 2005-893 du 2 août 2005 (lettre recommandée avec accusé de réception).

Le préavis de démission sera le suivant :

A, le

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

L'employeur

Le salarié

Mention manuscrite « Lu et approuvé »

Mention manuscrite « Lu et approuvé »

(Signature)

(Signature)

13.1.1.2 Lettre de rupture du CNE

Ce modèle s'applique en cas de rupture du contrat « nouvelles embauches » par l'employeur au cours des 2 premières années d'existence du contrat. Il ne s'applique pas aux salariés « protégés » (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, conseillers prud'hommes...) ni aux femmes enceintes. Ce modèle ne s'applique pas non plus en cas de rupture du CNE dans un cadre disciplinaire.

La rupture du CNE par l'employeur doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, sans autres formalités et notamment sans entretien préalable.

M.

Votre contrat « nouvelle embauche » régi par l'ordonnance 2005-893 du 2 août 2005 comporte une période de consolidation de 24 mois qui a débuté le... au cours de laquelle le contrat peut être rompu sans autre formalité que l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Nous vous informons que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat au cours de cette période de consolidation.

Votre préavis d'une durée de, débutera à la date de la présentation de cette lettre (*ou si le salarié a moins d'un mois d'ancienneté* : « Vous cesserez de faire partie de nos effectifs dès la présentation de cette lettre »).

Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté, ajouter : Nous vous informons que vous avez acquis heures au titre du droit individuel à la formation. Vous pouvez demander, pendant votre préavis à utiliser ces heures pour bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Vous disposez d'un délai de 12 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée pour contester la validité de cette rupture.

Le jour de votre départ de l'entreprise, vous pourrez vous présenter au service du personnel pour retirer votre certificat de travail et votre attestation ASSEDIC.

Veuillez agréer, M.,

13.1.1.3 Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI)

Entre la Société....
dont le siège social est à représentée par M. agissant en qualité de
d'une part,

et M., né le à de nationalité....., immatriculé à la Sécurité sociale sous le no
demeurant rue,
d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

La déclaration préalable à l'embauche de M.a été effectuée à l'URSSAF de, auprès de laquelle la Société est immatriculée sous le no

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

M. qui accepte cet engagement déclare formellement n'être lié à aucune autre entreprise et être libre de tout engagement envers son précédent employeur.

FONCTIONS

A compter du (*date du premier jour de travail effectif*), la Société engage M. aux conditions générales de la convention collective et de son avenant cadre, aux conditions particulières indiquée ci-après.

Préciser titre et date de la convention collective et de son avenant « cadres ».

M. exercera les fonctions de

Préciser la fonction en recourant à la terminologie de la classification conventionnelle.

ATTRIBUTIONS

Ces attributions seront exercées par M. sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur ou de toute autre personne qui pourrait lui être substituée. Elles seront susceptibles d'évolution.

Ses attributions seront notamment les suivantes

Attention : les attributions ici décrites étant la « substance » du contrat, une modification ultérieure non acceptée par le salarié pourrait être considérée comme un licenciement.

Leur description doit donc être très souple et prévoir l'éventualité d'une évolution.

CLASSEMENT

Le classement des fonctions confiées à M. est le suivant

Indiquer l'indice et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction dans la classification de la convention collective.

DUREE DU TRAVAIL

M. sera soumis à la durée légale (ou : « conventionnelle ») du travail applicable dans l'entreprise

REMUNERATION

En rémunération de ses services, M. percevra un salaire brut mensuel de € pour un horaire correspondant à la durée légale du travail (ou : « à la durée conventionnelle du travail »).

M. exercera ses fonctions au siège de la Société (ou si la convention collective ne s'oppose pas à cette rédaction : « dans notre établissement de », ou : « dans les différents établissements énumérés ci-après : »)

LIEU DE TRAVAIL

Attention : la mention du lieu de travail fait du lieu de travail la « substance » du contrat : sa modification ultérieure si elle n'est pas acceptée par le salarié sera considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

Il sera en outre amené de manière habituelle, par ses fonctions, à effectuer des déplacements de longue durée.

Mention exigée par certaines conventions collectives en cas de déplacements habituels pour une durée d'un mois au moins.

CONGES PAYES

M. bénéficiera des congés payés institués en faveur des cadres de la Société, soit actuellement jours par an ;

la période de ces congés étant déterminée par accord entre la direction et M. compte tenu des nécessités de son service (ou : « étant déterminée selon une décision prise chaque année dans l'entreprise et qui sera portée en temps utile à la connaissance de l'ensemble des salariés »).

Clause à insérer seulement si le régime de l'entreprise est plus favorable que celui de la convention collective.

OBLIGATIONS

M. s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui pourront lui être données par l'entreprise et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de celle-ci.

M. s'oblige également à informer l'entreprise sans délai, de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse,, , etc.).

En outre, pendant la période d'essai prévue ci-après, M. devra fournir tous les éléments nécessaires pour constituer son dossier, copie de diplômes notamment.

Il devra également se soumettre à la visite médicale à laquelle il sera convoqué.

Autres obligations : discrétion, non-concurrence, activités professionnelles hors entreprise,

PERIODE D'ESSAI

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (*maladie, congés*) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat dans les conditions prévues par la convention collective pour la rupture en période d'essai.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de

(durée prévue par la convention collective, en général, 3 mois pour les cadres).

La période d'essai, dans la mesure où elle est autorisée par la convention collective,

doit toujours être mentionnée au contrat.

DUREE DU CONTRAT

A l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuivra pour une durée indéterminée.

Chacune des parties pourra y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective.

Fait en double original à, le

Date (au plus tard celle du premier jour de travail).

Pour la société (*Signature*)

(Lu et approuvé) Mention manuscrite.

Le salarié (*Signature*)

(Lu et approuvé) Mention manuscrite.

13.1.1.4 Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD)

- La loi prévoit des cas de recours limitatifs dans les cas suivants :
 - remplacement
 - accroissement temporaire d'activité
 - travaux temporaires par nature
 - contrats spécifiques pour formation et insertion dans l'entreprise
- Les cas de recours au CDD susceptibles d'intéresser les créateurs sont :
 - remplacement en cas d'absence ou suspension temporaire du contrat de travail
 - accroissement temporaire d'activité pour l'exécution d'une tâche occasionnelle non durable ou autre accroissement temporaire

Pour ces contrats, la durée maximale est de 18 mois, durée pouvant être portée à 24 mois si le CDD est exécuté à l'étranger.

A noter le versement d'une indemnité de précarité en fin de contrat de 10% de la rémunération brute totale pendant la durée du contrat.

- Le modèle fourni ci-après, purement indicatif, est applicable dans le cas de recours au CDD pour « autres accroissements temporaires d'activité ».

Entre les soussignés :

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

La déclaration préalable à l'embauche de M.a été effectuée à l'URSSAF de, auprès de laquelle la Société est immatriculée sous le no

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Le contrat de M.est régi par les dispositions de la convention collective de(*intitulé de la convention collective*), applicable à notre société, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat.

M. s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour et aux instructions de la direction concernant les conditions d'exécution du travail, et à respecter l'horaire de travail pratiqué par l'entreprise.

DUREE DETERMINEE ET OBJET DU CONTRAT

M. est engagé par la Sociétéen vue de l'aider à faire face à un accroissement temporaire d'activité découlant de

Selon le cas qui doit toujours être clairement explicité au contrat :

- soit un accroissement dans l'activité de l'entreprise,
- soit une tâche précisément définie, occasionnelle et inhabituelle pour l'entreprise,

Cet engagement est fait pour une durée déterminée de qui débute le à heures et se terminera le

- *s'il y a eu licenciement économique dans les 6 mois précédents sur le même type de poste, dans l'établissement : durée inférieure ou égale à 3 mois ;*
- *s'il n'y a pas eu de licenciement économique dans les 6 mois précédents ou s'il portait sur un autre type de poste ou concernait un autre établissement de l'entreprise : 18 mois au maximum (24 mois si le contrat est exécuté à l'étranger). Rester au-dessous de ce maximum si l'on veut se ménager une possibilité de renouvellement*

PERIODE D'ESSAI

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui l'affecterait (*maladie, fermeture pour congés payés*) la prolongerait d'une durée égale. Durant cette période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de

A défaut de dispositions de convention collective prévoyant une durée moindre :

- 1 mois si contrat > 6 mois ;
- 2 semaines si contrat de 3 mois à 6 mois ;
- 1 jour ouvré par semaine (avec maximum de 2 semaines) si contrat < 3 mois (soit, par exemple : 8 jours ouvrés pour contrat de 2 mois).

ATTRIBUTIONS ET EMPLOI

M. sera chargé de, Il occupera un emploi de, à l'indice coefficient hiérarchique

Attention : si sur le même type de poste il y a eu, dans l'établissement, licenciement économique dans les 6 mois précédents, le CE, ou les Délégués du Personnel doivent avoir été consultés préalablement à ce recrutement.

LIEU DE TRAVAIL

M. exercera ses fonctions au siège de la Société actuellement situé à

REMUNERATION

En contrepartie de ses fonctions, M. percevra une rémunération forfaitaire mensuelle brute de pour un horaire hebdomadaire moyen de heures.

Le cas échéant, ajouter : Il percevra en outre les primes et indemnités suivantes :

AVANTAGES SOCIAUX

M. sera admis, à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à la Caisse (nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire).

Le cas échéant, ajouter : ainsi qu'à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties complémentaires (nom, adresse). Il bénéficiera également des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'entreprise.

FIN DU CONTRAT

Étant conclu pour une durée déterminée, cet engagement prendra fin automatiquement et sans formalités à la date qui lui a été assignée ci-dessus comme terme.

M. percevra alors une indemnité de précarité d'emploi aux conditions et taux prévus par le code du travail.

RENOUVELLEMENT EVENTUEL

Dans ce cas, elle proposera à M. un avenant pour fixer les conditions de ce renouvellement dans (au choix, et en fonction de la durée du contrat : le mois, la quinzaine, la semaine, précédant le terme prévu ci-dessus.

Cet engagement pourra cependant être renouvelé une fois par accord entre les parties si la société le juge opportun.

Le renouvellement n'est possible que si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- *l'établissement n'a pas fait de licenciement économique sur le même type de poste dans les 6 mois précédents*
- *le contrat a été limité à une durée inférieure au plafond applicable (18 mois ou 24 mois si exécution à l'étranger).*

RUPTURE ANTICIPEE POUR FAUTE GRAVE OU FORCE MAJEURE

Chacune des deux parties se réserve mutuellement le droit de mettre fin au contrat immédiatement en cas de faute grave de l'autre partie (dans ce cas, sans indemnité) ou de force majeure.

En cas de faute grave du salarié, de rupture anticipée du fait du salarié ou de force majeure, l'employeur peut conclure sans délai de carence un autre contrat à durée déterminée de même objet.

CONDITIONS PARTICULIERES

Éventuellement : logement, déplacement, non-concurrence, etc.

Fait en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

A, le Au plus tard le jour de l'embauche.

Pour la société

(Signature)

(Lu et approuvé) Mention manuscrite.

Le salarié

(Signature)

(Lu et approuvé) Mentions manuscrites.

13.1.2 Clause de non concurrence

Compte tenu de la nature de ses fonctions (par exemple fonctions de caractère confidentiel, de haute technicité, ...) M..... s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause, de ne pas entrer au service d'une entreprise concurrente, ni à collaborer directement ou indirectement à toute fabrication, commerce ou autres activités pouvant concurrencer les produits ou les activités de la société.

Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de ans (commençant le jour de la cessation effective du contrat), et couvre le territoire de

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, M..... percevra après la cessation effective de son contrat et pendant toute la durée de cette interdiction une indemnité spéciale forfaitaire égale à % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours de ses trois derniers mois de présence dans la Société (ou, si une convention collective est applicable : « percevra l'indemnisation prévue par l'article de la convention collective, à savoir »). Toute violation de l'interdiction de concurrence rendra M. redevable envers la société du remboursement de ce qu'il aurait pu percevoir à ce titre.

La société se réserve le droit de libérer M...de l'interdiction de concurrence sans que celui-ci puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. Elle devra dans ce cas notifier sa décision de renonciation à l'application de la présente clause par lettre recommandée au plus tard le jour de la cessation effective des fonctions (si une convention collective est applicable, ajouter soit : « dans les conditions prévues par l'article de la convention collective »).

(Eventuellement) Toute violation de la présente clause de non-concurrence donnera lieu, au profit de l'employeur, au versement de dommages et intérêts fixés forfaitairement à titre de clause pénale à ...€. Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte aux droits de la société de poursuivre M°... en justice en vue d'obtenir des dommages et intérêts et de faire cesser l'activité concurrentielle exercée par lui.

13.1.3 Engagements de confidentialité

13.1.3.1 Clause à insérer dans les contrats de travail

- **Informations de la société**

Pendant et à l'issue du présent contrat, le Salarié s'engage à ne révéler à quiconque, et à n'utiliser pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, les informations confidentielles, sous quelle que forme que ce soit, dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions, que ces informations soient relatives, aux activités de la Société, aux informations scientifiques, aux données techniques, aux secrets de fabrique, au savoir-faire, à l'organisation, aux inventions, au marketing, aux finances, à la stratégie de la Société, au développement, aux contrats existants ou futurs, aux clients, aux partenaires commerciaux ou plus généralement, aux affaires actuelles ou futures de la Société ou des sociétés du groupe auquel la Société appartient.

- **Informations appartenant à des tiers**

Le Salarié reconnaît que la Société a reçu et recevra dans le futur des informations confidentielles appartenant à des tiers, sous réserve pour la Société d'en respecter la confidentialité et de les utiliser seulement à certaines fins dans certains cas limités. Le Salarié accepte de garder toutes ces informations confidentielles, de ne les dévoiler à aucune personne ou entreprise et de ne les utiliser que dans la mesure où cela est nécessaire à l'accomplissement de son travail pour la Société, conformément à l'accord liant la Société et le tiers propriétaire desdites informations confidentielles.

13.1.3.2 Clause à insérer dans les conventions de stage

Devra être insérée dans vos conventions de stage une clause type de protection. Nous fournissons un modèle à titre indicatif.

L'entreprise sera amenée à communiquer au stagiaire et à l'école... des informations strictement confidentielles, propriété de l'entreprise, afin de permettre au stagiaire d'effectuer le travail demandé lors du stage et à l'école... d'évaluer ce travail.

Le stagiaire et l'école... s'engagent à :

- ne divulguer à aucun tiers ces informations confidentielles, sans l'autorisation écrite préalable de l'entreprise,
- conserver ces informations confidentielles dans les mêmes conditions que celles qu'ils utilisent pour leurs propres informations confidentielles de même importance,
- ne pas exercer un droit de propriété intellectuelle ou tout autre droit sur ces informations confidentielles.

13.1.3.3 Engagement de confidentialité réciproque

Entre :

Société.....(dénomination sociale, adresse), représentée par Monsieur, Président

Et

Société..... (dénomination sociale, adresse), représentée par Monsieur.....

Par le présent accord,

Les sociétés et

Echangent des informations strictement confidentielles, propriété deet de, incluant mais non limité à :

-

-

Les sociétés et

Déclarent avoir pris connaissance de ces informations et s'engagent à :

- ne pas divulguer ces informations, soit directement soit indirectement, à tout tiers ou toute autre personne, sans l'autorisation préalable et par écrit de l'autre partie,
- les conserver dans les mêmes conditions que celles qu'elle utilise pour ses propres informations confidentielles de même importance,
- ne pas exercer un droit de propriété intellectuelle ou tout autre droit sur les informations communiquées dans le cadre du présent accord.

Si un désaccord devait naître à l'occasion de l'application des dispositions ci-dessus, les Tribunaux de Paris seraient seuls compétents pour résoudre le litige en cas d'échec d'une résolution amiable.

Fait àen deux exemplaires originaux, le.....

Société

Société

13.1.3.4 Accord de confidentialité et de propriété (sous-traitants)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Ste, représentée par Monsieur ..., Président

et

Ste, représentée par Monsieur ...,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

ARTICLE 1 - INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les Informations divulguées au titre du présent contrat sont les suivantes :

- Présentation du projet « »
- ...

ARTICLE 2 - OBJET

Le présent contrat a pour objet de définir les conditions dans lesquelles **la société prestataire** s'engage à protéger le caractère confidentiel des Informations ainsi que tous les droits s'y rapportant.

La société prestataire s'engage à n'utiliser les Informations qu'aux seules fins définies ci-après:

- ...
- ...

La société prestataire s'engage à ne pas utiliser les Informations dans ses relations avec des tiers, ainsi qu'à ne pas divulguer à un tiers l'existence, l'origine, le contenu ou la substance des Informations sans l'autorisation préalable et écrite de la société (bénéficiaire).

Les Informations pourront être divulguées aux seuls employés de **la société prestataire** qui, dans le cadre de leur emploi, doivent obligatoirement avoir accès aux dites Informations. Lesdits employés devront être informés du caractère confidentiel des Informations et s'engager à ne pas les divulguer.

ARTICLE 3 - DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée de ... ans à compter du jour de sa signature. Au terme du présent contrat, **la société prestataire** devra retourner, sans délai, toutes copies des Informations à **la société bénéficiaire** et s'interdit de continuer à les utiliser ou à les dévoiler à quelque titre que ce soit et qu'elle qu'en soit la forme.

ARTICLE 4 - CONDITIONS

A. Toutes les Informations sont et restent la propriété de **la société bénéficiaire**. Le présent contrat ne pourra en aucun cas avoir pour effet de permettre à **la société prestataire** d'acquérir un quelconque droit de propriété intellectuelle, directement ou indirectement, relatif aux Informations. Le présent contrat ne confère à **la société prestataire** que le seul droit d'utiliser les Informations aux seules fins définies à l'article 2 ci-dessus.

B. **La société bénéficiaire** pourra, à sa seule discrétion, offrir à la vente des produits utilisant ou incorporant les Informations. **La société bénéficiaire** pourra, en outre, les modifier et cesser la vente à tout moment.

C. **La société prestataire** prendra toute mesure afin de protéger les Informations et éviter qu'elles soient utilisées, divulguées ou publiées dans des conditions autres que celles autorisées au terme du présent contrat. Lesdites mesures devront être au moins équivalentes à celles que **La société prestataire** utilise pour la protection de ses propres informations confidentielles.

D. Le présent contrat ne mettra à la charge de **La société prestataire** aucune obligation relative aux Informations :

- 1) qui sont ou qui deviendraient généralement connues du public, sans qu'une faute ne puisse être imputable à **la société prestataire**

- 2) dont [la société prestataire](#) avait connaissance avant qu'elles ne lui soient communiquées par [la société bénéficiaire](#) ainsi qu'il pourrait être établi par écrit
- 3) qui auraient été divulguées de bonne foi à [la société prestataire](#) par un tiers en aucune façon tenu par un quelconque engagement de non divulgation
- 4) qui seraient fournies par [la société bénéficiaire](#) à des tiers non tenus par un quelconque engagement de non divulgation
- 5) cinq ans après la réception des Informations.

E. Il est expressément entendu que le manquement par [la société prestataire](#) à l'une quelconque de ses obligations au terme du présent contrat causerait un préjudice irréparable à [la société bénéficiaire](#) et que, dans un tel cas, [la société bénéficiaire](#) pourrait prendre toute mesure légale permettant d'obtenir réparation du préjudice subi, notamment par voie de référé.

F. Le présent contrat constitue l'accord complet des parties en ce qui concerne son objet. Il remplace et annule tous accords et communications antérieurs entre les parties, oraux et écrits, se rapportant au dit objet.

Le présent contrat est régi par le droit français. Tout litige relatif à l'exécution ou l'interprétation du présent contrat sera de la compétence exclusive des Tribunaux relevant du ressort de la cour d'appel de Paris.

Fait à

Le

Pour [La société bénéficiaire](#)

Pour [La société prestataire](#)

13.1.4 Questionnaire demande JEI

A aller chercher sur site

13.2 Comparaison des conventions collectives biotech

13.2.1 Champ d'application

- Pharmacie

Le champ d'application intègre notamment les activités de « recherche et développement en médecine et en pharmacie humaines ».

Enumération non exhaustive de codes APE correspondants :

- 731 Z : Recherche et développement en sciences physiques et naturelles (médecine, biologie, biochimie, pharmacie, recherche et développement en vue de la fabrication et de l'obtention de l'AMM⁽¹⁾ et de l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain).
- 743 B : Analyses, essais et inspections techniques : activités réalisées dans le cadre de travaux menés en vue de l'obtention de l'HAMM.

⁽¹⁾ Autorisation de Mise sur le Marché

- Chimie

Relèvent de la convention de la chimie les activités suivantes (liste non exhaustive) :

- Code 244 A : Fabrication de produits pharmaceutiques de base. Sont visées dans cette classe toutes les activités d'études, de développement et de fabrication de produits chimiques de base à usage pharmaceutique, à l'exclusion de la transformation du sang humain et de la fabrication de ses dérivés.
- Activité de recherche scientifique et technique (centres et laboratoires de recherche **chimique**) pour les codes APE suivants :
 - 731Z : recherche-développement en sciences physiques et naturelles
 - 742 C : ingénierie, études techniques
 - 743 B : analyses, essais et inspections techniques

- Métallurgie

Sont incluses dans le champ d'application de la convention de la métallurgie (liste non exhaustive) :

- la « fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale » (APE 2912)
- la « fabrication d'instruments et de matériels de précision » comprenant la fabrication d'instruments d'optique (APE 3404), de matériel médico-chirurgical et de prothèses (APE 3406), ...

- les activités de « recherches scientifique et technique (services marchands) » (APE 8301). Sont visées les entreprises de recherche dans les domaines de la construction électrique, radioélectrique et électronique.

Par ailleurs, plusieurs conventions régissent le secteur de la métallurgie, à savoir :

- une convention collective **nationale** pour **les ingénieurs et cadres (IC)**,
- 96 conventions collectives **locales** pour les **non cadres** (OETAM, ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) dont une spécifique à la région parisienne (IDF),
- des accords nationaux applicables à tous.

Pratiquement, cela signifie qu'un salarié doit toujours se voir appliquer les accords nationaux puis sa convention collective.

Parmi les différentes conventions qui régissent ce secteur, nous avons retenu la seule convention des Ingénieurs et Cadres, celle-ci s'appliquant à la grande majorité des salariés d'une start up.

13.2.2 *Durée du travail*

13.2.2.1 *Dispositions de droit commun*

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, 1 600 heures par an sauf lorsque les accords collectifs stipulent une durée inférieure.

La réduction du temps de travail est organisée soit par accord d'entreprise ou d'établissement, soit en application d'une convention collective ou d'un accord de branche.

L'application de la durée légale de 35 heures est possible par :

- modulation du temps de travail : dispositif mis en œuvre par voie d'accord, permettant de moduler la durée du travail en respectant le plafond annuel de 1 600 heures,
- attribution de jours de repos répartis sur l'année (modalité subordonnée à un accord),
- attribution de jours de repos sur 4 semaines (pas d'accord collectif requis).

Une durée effective de travail supérieure à 35 heures peut être conservée à condition :

- de respecter les durées maximales journalières de travail (10 heures),
- d'accorder des majorations de salaires pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine (taux de majoration fixé par convention ou accord de branche, à défaut de convention les 8 1^{ères} heures supplémentaires sont majorées de 25% et de 50% pour les suivantes),
- de respecter le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 180 heures par an et par salarié. Pour les salariés soumis à un accord de modulation des horaires, le contingent est fixé à 130 heures par an et par salarié. Les cadres régis par un forfait annuel en heures ou en jours ne sont pas concernés par le contingent réglementaire.

13.2.2.2 Dispositions conventionnelles

- Pharmacie : En l'absence de disposition conventionnelle, la durée légale du travail s'applique.
- Chimie
 - Durée conventionnelle de travail fixée à 38 heures par semaine à l'exception des services continu et semi-continu (durée respective de 37H30 et de 37H45).
Remise en cause de l'accord RTT du 8 février 1999 par l'arrêt de la Cour de Cassation du 17 septembre 2003. Etaient notamment prévus :
 - la réduction de la durée conventionnelle hebdomadaire du travail à 35 heures,
 - la possibilité de mettre en place une réduction du temps de travail par attribution de jours de repos ainsi qu'une annualisation du temps de travail.
 - Régime des heures supplémentaires :
 - taux de majoration de 25% applicable dès dépassement de la durée conventionnelle de travail.
 - plafonnement à un contingent de 130 heures dans les entreprises de plus de 200 salariés.

- Métallurgie

L'avenant du 29 janvier 2000 organise le passage aux 35 heures.

Trois modalités sont prévues : réduction hebdomadaire, attribution de jours de repos sur l'année et modulation.

- Durée conventionnelle
 - pour les entreprises de moins de 20 salariés, la durée maximale hebdomadaire est de 48h sur une semaine et de 42h en moyenne sur 12 semaines consécutives.
 - la durée maximale quotidienne est de 10h.

Il est cependant possible de déroger à ces deux limites par accord d'entreprise.
- Aménagement du temps de travail
 - possibilité d'organiser les RTT par attribution de jours de repos sur l'année (jours pris pour 25% au choix du salarié).
 - modulation : mise en œuvre par accord d'entreprise.
- Régime des heures supplémentaires : elles ne doivent pas dépasser un contingent de 180 heures annuelles.

13.2.3 Clause de Non-concurrence

13.2.3.1 Dispositions de droit commun

- Objet

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire à un salarié d'exercer, après son départ de l'entreprise, une activité susceptible de nuire à son ancien employeur.

- Conditions de validité

- La clause doit faire nécessairement l'objet d'une clause écrite dans le contrat de travail.
- Pour être licite, elle est subordonnée au respect de 5 conditions cumulatives suivantes :
 - être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise,
 - être limitée dans le temps,
 - être limitée dans l'espace,
 - tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,
 - comporter une contrepartie financière en faveur du salarié.

13.2.3.2 Dispositions conventionnelles

Au cas présent, l'obligation de non-concurrence résulte directement des conventions collectives.

- Durée de l'interdiction de non-concurrence

- *Pharmacie* : 2 ans, exceptionnellement 4 ans
- *Chimie* : 2 ans, exceptionnellement 4 ans
- *Métallurgie (IC)* : 1 an, renouvelable 1 an

- Rémunération de la clause

- *Pharmacie* : indemnité égale à 8 mois de salaire pour les 2 premières années et à 12 mois par année supplémentaire.

- *Chimie* :

Pour les 2 premières années, l'indemnité représentera *8 mois* de salaire si l'interdiction porte sur **un** produit ou **une** technique, **16 mois** de salaire si l'interdiction porte sur **plusieurs** produits ou techniques.

Pour chaque année supplémentaire au-delà des 2 ans, l'indemnité sera égale à 12 mois de salaire par an.

- *Métallurgie Ingénieurs et Cadres* : indemnité égale à 6 mois de salaire si la durée de la clause est d'1 an, 12 mois si la durée de la clause est de 2 ans.

- Libération de la clause
 - *Pharmacie et Chimie*

Il existe une possibilité de libérer le salarié de la clause en contrepartie du versement, à compter de l'expiration du préavis, d'une indemnité représentant 1 mois de salaire.

Deux cas sont envisageables :
 - dénonciation du contrat par l'employeur : accord nécessaire du salarié
 - dénonciation du contrat par le salarié : possibilité pour l'employeur de libérer le salarié de la clause dans les 3 semaines.En cas d'interdiction supérieure à 2 ans, possibilité de libérer le salarié pour les 3^{ème} et 4^{ème} années de la clause si celui-ci est prévenu lors de la dénonciation du contrat.
 - *Métallurgie* : L'employeur a la possibilité de se décharger de cette indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat.

13.2.4 Indemnités de Licenciement

13.2.4.1 Dispositions de droit commun

- Conditions

Le droit au versement de l'indemnité légale de licenciement est subordonné à une **condition d'ancienneté de 2 ans**.

L'indemnité légale n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde.

- Montant

Le taux de l'indemnité légale est différent suivant que le motif de licenciement est économique ou pas :

- licenciement économique : indemnité de 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1^{ère} jusqu'à 10 ans d'ancienneté, majoration de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans,
- licenciement pour autre motif : indemnité de 1/10 de mois par année à compter de la 1^{ère} jusqu'à 10 ans d'ancienneté, majoration de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

13.2.4.2 Dispositions conventionnelles

*Les conventions de la pharmacie, chimie et métallurgie excluent le versement d'indemnités de licenciement en cas de faute **grave**.*

En fonction des différentes conventions, le montant des indemnités s'établit comme suit :

- Pharmacie

Indemnités dues pour toutes les catégories de salariés après 2 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
Tranche jusqu'à 5 ans	3/10 de mois à compter de la 1ère année
Tranche de 5 à 15 ans	4/10 de mois par année
Tranche de 15 à 20 ans	5/10 de mois par année
Tranche après 20 ans	6/10 de mois par année

- Indemnité majorée de 1 mois pour les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant au moins 15 ans d'ancienneté
- 1 mois supplémentaire attribué aux salariés âgés de plus de 50 ans
- Indemnité plafonnée à 20 mois

- Chimie

Catégories	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Ouvriers, employés et techniciens (groupes I à III)	A partir de 2 ans	3/10 mois par année
	Salariés + 50 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 1 mois
	Salariés + 55 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 2 mois Max 14 mois
Agents de maîtrise et techniciens (groupe IV)	A partir de 2 ans	3/10 mois par année
	A partir de 10 ans	+ 1/10 mois par année
	A partir de 20 ans	+ 1/10 mois par année
	Salariés + 50 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 1 mois
	Salariés + 55 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 2 mois Max 18 mois
Ingénieurs et cadres (groupe V)	A partir de 2 ans	
	Tranche de 0 à 10 ans	4/10 mois par année
	Tranche de 10 à 15 ans	6/10 mois par année au delà de 10 ans
	Tranche supérieure à 15 ans	8/10 mois par année au delà de 15 ans
	Salariés + 45 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 1 mois
	Salariés + 55 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 2 mois Max 20 mois

Spécificité en cas de licenciement économique :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
1 à 2 ans	1 mois
+ 2 ans	Min 2 mois
Salariés entre 50 et 55 ans et 5 ans d'ancienneté	+ 2 mois dans la limite des maxima

- Métallurgie Ingénieurs et Cadres

Catégories	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Pour tous les salariés	Tranche de 1 à 7 ans	1/5 mois par année
	Tranche au delà de 7 ans	3/5 mois par année
		Max 18 mois
Salariés de 50 à 55 ans	Ancienneté supérieure à 5 ans	Indemnité majorée de 20% Min 3 mois - Max 18 mois
Salariés de 55 à 60 ans	Ancienneté supérieure à 2 ans	Minimum de 2 mois d'indemnité
	Ancienneté supérieure à 5 ans	Indemnité majorée de 30% Min 6 mois - Max 18 mois
Salariés + 61 ans		Indemnité minorée de 5% ⁽¹⁾
Salariés + 62 ans		Indemnité minorée de 10% ⁽¹⁾
Salariés + 63 ans		Indemnité minorée de 20% ⁽¹⁾
Salariés + 64 ans		Indemnité minorée de 40% ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Ou indemnité de départ à la retraite si cette dernière est plus favorable.

- Exemple chiffré

Pharmacie	Chimie	Métallurgie
A titre d'illustration, montant de l'indemnité de licenciement, en mois de salaire :		
– d'un salarié, cadre, âgé de 35 ans, licencié pour motif non économique après 10 ans de maison		
3,5	4	3,2
– d'un salarié, cadre, âgé de 55 ans et demi, licencié pour motif non économique après 20 ans de maison		
10	13	11,96

13.2.4.3 Bases de calcul des indemnités

Ce sont les mêmes que celles retenues pour le calcul des indemnités de départ à la retraite.

- *Pharmacie* : rémunération totale mensuelle du mois précédant le préavis, ou moyenne des 12 derniers mois précédant le préavis, à l'exclusion des primes exceptionnelles.
- *Chimie* : rémunération du mois précédant le départ sauf primes exceptionnelles ou, au minimum, la moyenne des salaires des 12 mois précédant le licenciement.
- *Métallurgie Ingénieurs et Cadres* : moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois.

13.2.5 Indemnités de départ à la retraite

13.2.5.1 Dispositions de droit commun

Le Code du Travail consacre le droit à indemnisation pour tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite (article L122-14-13).

Le montant de l'indemnité légale de départ à la retraite s'établit de la manière suivante, en mois de salaire par rapport à l'ancienneté :

- moins de 10 ans : néant
- de 10 à 15 ans : 0,5 mois
- de 15 à 20 ans : 1 mois
- de 20 à 30 ans : 1,5 mois
- plus de 30 ans : 2 mois

13.2.5.2 Dispositions conventionnelles

Les dispositions conventionnelles sont résumées dans les tableaux ci-dessous :

- Pharmacie

Ancienneté	Mise à la retraite à partir de 60 ans et avant 65 ans	Départ volontaire à partir de 60 ans Mise à la retraite à partir de 65 ans
Entre 2 et 5 ans	Versement de l'indemnité légale	Versement de l'indemnité légale
Plus de 5 ans	3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à 5 ans, puis 4/10 de mois par année pour la tranche au-delà de 5 ans (maximum 15 mois)	3/10 de mois par année d'ancienneté (maximum 9 mois)

- Chimie

Ancienneté	Entreprises adhérentes ⁽¹⁾		Entreprises non adhérentes ⁽²⁾		
	Mise à la retraite à partir de 60 ans et avant 65 ans	Départ volontaire à partir de 60 ans Mise à la retraite à partir de 65 ans	Départ volontaire à partir de 65 ans		
			Employés des Groupes I à III	Employés du Groupe IV	Employés du Groupe V
Plus de 5 ans	1,5 mois	1 mois	-	-	1 mois
Plus de 10 ans	2,5 mois	2 mois	1 mois	1,5 mois	2 mois
Plus de 15 ans	2,5 mois	2 mois	1,5 mois	2 mois	2 mois
Plus de 20 ans	4 mois	3 mois	2 mois	2,5 mois	3 mois
Plus de 25 ans	4 mois	3 mois	2,5 mois	3 mois	3 mois
Plus de 30 ans	5 mois	4 mois	3 mois	3,5 mois	4 mois
Plus de 35 ans	6 mois	5 mois	3,5 mois	4 mois	5 mois
Plus de 40 ans	6,5 mois	6 mois	-	-	-

⁽¹⁾ entreprises adhérentes à la chambre patronale de l'UIC

⁽²⁾ entreprises non adhérentes à la chambre patronale de l'UIC

- Métallurgie Ingénieurs et Cadres

Ancienneté	Mise à la retraite avant 65 ans	Départ volontaire à partir de 60 ans ou mise à la retraite à partir de 65 ans
	-	-
5 ans	2 mois	1 mois
10 ans	3 mois	2 mois
20 ans	4 mois	3 mois
30 ans	6 mois	4 mois
40 ans	7 mois	5 mois

Ces indemnités devront être comparées avec les indemnités légales, qui pourront s'avérer plus favorables.

- Exemple chiffré

Pharmacie	Chimie	Métallurgie
A titre d'illustration, montant de l'indemnité de départ à la retraite, en mois de salaire :		
– d'un salarié, cadre, âgé de 60 ans, départ en retraite volontaire après 10 ans de maison		
3	2	2
– d'un salarié, cadre, âgé de 64 ans, mis en retraite après 20 ans de maison		
7,5	4 (si adhésion UIC) ou 3	4

13.2.6 Indemnisation de la maladie

13.2.6.1 Dispositions de droit commun

L'indemnisation s'effectue sur 12 mois et non par année civile.

Le salaire est maintenu, sous déduction des indemnités de sécurité sociale et des régimes de prévoyance, à partir de 3 ans d'ancienneté et à compter du 11^{ème} jour en cas de maladie.

Ancienneté	Maintien du salaire brut	
	à 90%	aux 2/3
3 ans	30 jours	30 jours
8 ans	40 jours	40 jours
13 ans	50 jours	50 jours
18 ans	60 jours	60 jours
23 ans	70 jours	70 jours
28 ans	80 jours	80 jours
33 ans et plus	90 jours	90 jours

13.2.6.2 Indemnisation conventionnelle

- Pharmacie

- Avant un an d'ancienneté, les frais sont pris en charge par le régime de prévoyance
- A partir d'un an dans l'entreprise, le salaire est maintenu, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance pendant 3 mois à 100%, plus 1 mois à 100% par période de 3 ans d'ancienneté (maximum 6 mois à 100%). Ensuite, le salarié est pris en charge par le régime de prévoyance.
- Les absences pour maladie sont indemnisées à 100% et sont assimilées à 100% à du travail effectif pour les congés payés.

- Chimie

Tableau récapitulatif :

Entreprises	Catégories	Ancienneté	Maintien du salaire	
			100%	50%
Entreprises non adhérentes	Groupe I à III	Après 1 an de présence continue Par période de 4 ans supplémentaires	2 mois + 1/2 mois	2 mois + 1/2 mois
	Groupe IV	Après 1 an de présence continue Par période de 4 ans supplémentaires	1,5 mois +1/2 mois	1,5 mois +1/2 mois
	Groupe V	Après 1 an de présence continue Par période de 3 ans supplémentaire	4 mois +1 mois	4 mois +1 mois
			6 mois maximum	6 mois maximum
Entreprises adhérentes	-	Après 1 an de présence effective Par période de 3 ans supplémentaires	4 mois +1 mois	4 mois +1 mois
			6 mois maximum	6 mois maximum

Le licenciement du salarié malade n'est possible que s'il s'agit d'une nécessité de remplacement définitif.

Les périodes de maladie sont assimilées à 100% à du travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'indemnisation à plein tarif et au minimum 2 mois pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

- Métallurgie Ingénieurs et Cadres

Tableau récapitulatif :

Ancienneté	Maintien du salaire	
	100%	50%
De 3 mois à 5 ans	3 mois	3 mois
De 5 à 10 ans	4 mois	4 mois
De 10 à 15 ans	5 mois	5 mois
Plus de 15 ans	6 mois	6 mois

Durant la durée d'indemnisation à 100%, l'emploi est garanti. Par la suite, l'emploi peut être supprimé en cas de nécessité de remplacement effectif, avec versement des indemnités de licenciement et de préavis.

Les périodes de maladie indemnisées sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

- Exemple

Pharmacie	Chimie	Métallurgie
A titre d'illustration, indemnisation d'un salarié cadre, absent pour maladie pendant 6 mois, 5 ans d'ancienneté : maintien du salaire		
4 mois à 100%	5 mois à 100%	4 mois à 100%
Prise en charge prévoyance pendant 2 mois	1 mois à 50%	2 mois à 50%

13.2.7 Indemnisation de la maternité

Le régime légal prévoit une durée d'indemnisation totale de 16 semaines dont 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal (grossesse simple).

Au-delà d'1 an d'ancienneté et pour toutes les conventions, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

- Pharmacie
Durée de l'indemnisation : durée légale.
- Chimie
 - Durée de l'indemnisation : 14 semaines, se décomposant en 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après.
 - La grossesse engendre également une réduction du temps de travail : 30 minutes par jour à partir du troisième mois.
- Métallurgie Ingénieurs et Cadres
Durée de l'indemnisation : durée légale.

13.2.8 Régimes de prévoyance obligatoires

Seule la convention de la pharmacie impose l'adhésion à un régime de prévoyance.

Ce régime, devant couvrir les risques de "décès-invalidité-incapacité" et "maladie-chirurgie-maternité" pour l'ensemble des salariés, est complété par des régimes complémentaires optionnels moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire.

Les organismes assureurs sont les suivants :

- APGIS pour les risques "maladie-chirurgie-maternité"
 - cotisation obligatoire au taux de 1,02% du plafond de la Sécurité Sociale + 0,88% sur les tranches A et B
 - régime supplémentaire au taux de 0,22% du plafond de la Sécurité Sociale et de 0,18% sur les tranches A et B.
- AXA Collectives pour les risques "décès-invalidité-incapacité"
 - taux obligatoire de 1,43% sur les tranches A et B
 - régime supplémentaire au taux de 0,3% sur les tranches A et B

Les taux de cotisation, répartis à hauteur de 40% pour le salarié et 60% pour l'employeur, sont identiques pour l'ensemble des salariés cadres et non-cadres. Les taux des régimes supplémentaires sont répartis de façon égale entre le salarié et l'employeur.

13.2.9 Autres dispositions particulières

13.2.9.1 Congés payés

Les droits à congés payés sont les mêmes dans les différentes conventions, avec les spécificités suivantes :

- Pharmacie : pas de disposition conventionnelle spécifique.
- Chimie

Une semaine de congés payés supplémentaire est attribuée aux salariés de plus de 59 ans, et deux semaines sont données l'année du départ à la retraite.
- Métallurgie Ingénieurs et Cadres
 - Les salariés de plus de 30 ans ayant 1 an d'ancienneté bénéficient de 2 jours supplémentaires
 - Les salariés de plus de 35 ans ayant 2 ans d'ancienneté ont 3 jours en plus.

13.2.9.2 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est due à partir de 3 années d'ancienneté.

- Pharmacie
 - Taux de 3% par tranche de 3 ans avec un maximum de 15% pour 15 ans d'ancienneté.
 - Calcul sur le salaire minimum annuel de l'emploi, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.
- Chimie
 - Taux de 3% par tranche de 3 ans avec un maximum de 15% après 15 ans d'ancienneté.

- Calcul sur la base des appointements minima proportionnellement à l'horaire de travail, auxquels s'ajoutent les majorations pour heures supplémentaires.
- Métallurgie Ingénieurs et Cadres : pas de disposition conventionnelle spécifique.

13.2.10 Salaires minima annuels

13.2.10.1 Pharmacie

Un salaire minima annuel (SMA) est établi pour chaque groupe et niveau de la grille de classification. Il correspond à 1 600 heures travaillées ou à 217 jours travaillés par an. Nous avons regroupé les SMA par groupe dans un souci de simplification. Les minima 2004 et 2005 sont les suivants :

Groupes ⁽¹⁾	01/01/2004	01/01/2005
	€	€
Groupe I	De 14 304 à 15 077	De 14 876 à 15 680
Groupe II	De 15 077 à 16 526	De 15 680 à 17 187
Groupe III	De 16 526 à 18 748	De 17 187 à 19 498
Groupe IV	De 18 748 à 21 743	De 19 498 à 22 613
Groupe V	De 21 743 à 25 705	De 22 613 à 26 733
Groupe VI	De 25 705 à 30 633	De 26 733 à 31 858
Groupe VII	De 31 986 à 38 072	De 33 265 à 39 595
Groupe VIII	De 39 425 à 46 672	De 41 002 à 48 539
Groupe IX	De 48 024 à 56 624	De 49 945 à 58 889
Groupe X	62 035	64 516
Groupe XI	67 445	70 143

⁽¹⁾ Définition des groupes

- Groupe I : Réalisation de tâches simples ou répétitives
- Groupe II : Qualification correspondant aux exigences spécifiques d'un métier
- Groupe III : Double qualification ou qualification permettant d'effectuer des opérations dépassant le métier
- Groupe IV : Connaissance d'une technique, responsabilité d'encadrement sur les salariés des groupes I à III
- Groupe V : Maîtrise d'une technique ou intervention dans d'autres techniques ; responsabilité d'encadrement sur les salariés des groupes I à IV.
- Groupe VI : Niveau d'expertise dans une technique ou maîtrise de plusieurs techniques ; responsabilité d'encadrement sur les salariés des groupes I à IV.
- Groupe VII : Etude et résolution des problèmes complexes dans une spécialité ; mise en œuvre d'une politique au niveau de l'entité.

- Groupe VIII : Etude et résolution de problèmes complexes dans une discipline complète ; participation à l'élaboration d'une politique et des moyens nécessaires à sa réalisation puis sa mise en œuvre.
- Groupe IX : Etude et résolution de problèmes complexes requérant un niveau d'expertise ; proposition et mise en œuvre des politiques couvrant plusieurs disciplines.
- Groupe X : Responsabilité d'une fonction sur une partie de l'entreprise sous l'autorité d'une direction générale.
- Groupe XI : Fonction de direction générale

13.2.10.2 Chimie

Les barèmes indiqués ci-dessous (base 38h/semaine - 165,23 heures/mois) concernent les entreprises adhérentes à l'UIC.

Groupes ⁽¹⁾	Coefficients	SMA au 1-1-04 (€)
Groupe I	130	10 514
	140	11 323
Groupe II	150	12 132
	160	12 941
Groupe III	175	14 154
	190	15 367
	205	16 580
Groupe IV	225	18 198
	235	19 007
	250	20 220
	275	22 242
	300	24 264
	325	26 286
	350	28 308
360	29 117	
Groupe V	400	32 352
	460	37 205
	480	38 822
	510	41 249
	550	44 484
	660	53 381
	770	62 386
880	71 174	

(1) Définition des groupes

- Groupe I - Coefficients 130-140 : exécution de travaux répétitifs
- Groupe II - Coefficients 150-160 : exécution de travaux qualifiés courants. Niveau CAP ou BEP
- Groupe III - Coefficients 175-190-205 : exécution de travaux comportant des difficultés techniques sérieuses. Niveau baccalauréat

- Groupe IV - Coefficients 225-235-250-275-300-325-360 : Agents de maîtrise et technicien. Encadrement du personnel classé aux groupes I à III. Niveau BTS ou DUT
- Groupe V - Coefficients 350-400-460-550-660-770-880 : Ingénieurs et cadres. Gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise. Niveau ingénieur ou 2^{ème} cycle universitaire.

13.2.10.3 Métallurgie Ingénieurs et Cadres

Positions ⁽¹⁾	Coefficients	base 1600h à 1760h	base 217 jours
Position I	60	15 840	-
	68	17 952	-
	76	20 064	-
	80	21 120	23 875
	86	22 704	25 665
	92	24 288	27 456
Position II	100	26 400	29 843
	108	28 512	32 231
	114	30 096	34 022
	120	31 680	35 812
	125	33 000	37 304
	130	34 320	38 797
Position III	135	35 640	40 289
	180	47 520	47 520
	240	63 360	63 360

⁽¹⁾ Définition des positions

- Position I : ingénieur et cadres débutants
- Position II : ingénieur et cadres confirmés
- Position III : ingénieurs et cadres confirmés possédant une expérience étendue

13.3 Autres Informations utiles

13.3.1 Contacts et calendriers des stages

- Contacts pour les stages :

Ecole	Contact	Email	Téléphone
HEC	Corinne Bonifay	bonifay@hec.fr	01 39 67 73 63
ESSEC	Agnès Lange Anne-Laure Hecquet	lange@essec.fr hecquet@essec.fr	01 34 43 31 87 01 34 43 31 41
ESCP	Dany Stevic Frédérique Darfeuille Stéphanie Duchene	stevic@escp-eap.net darfeuille@escp-eap.net sduchene@escp-eap.net	01 49 23 22 11 01 49 23 21 12 01 49 23 21 59
EM Lyon		stages@em-lyon.com	04 78 33 78 81
Centrale Paris		de-bfe@ads.ecp.fr de-bfe-stages@ads.ecp.fr	01 41 13 11 11 01 41 13 11 77
Mines Paris		stages@paris.ensmp.fr isabelle.liotta-chibret@ensmp.fr	01 40 51 91 35
Ponts et Chaussées		colleu@enpc.fr	01 64 15 39 91
Telecom Paris	www.infres.enst.fr/stage/entreprises/Gestion	francoise.schlotterer@enst.fr	01 45 81 74 51
SupElec	www.supelec.fr/offres/Offre.html	Laurence.Pegorier@supelec.fr	01 69 85 12 75
EPITA	Karine Lopes	stages@epita.net	01 44 08 01 01
SUPINFO	Olivier Comes	stages@supinfo.com olivier.comes@supinfo.com	01 53 35 97 10

- Calendrier des stages :

Stage facultatif Stage obligatoire

Ecole	Année	Durée	Remarque	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
HEC	1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années	3 mois	Juillet												
ESSEC	1 ^{ère} année	3 mois à 1 an	Juillet, Octobre ou Janvier												
	à partir de la 2 ^{ème} année	3 mois à 1 an	Janvier, Avril, Juillet ou Octobre												
ESCP	1 ^{ère} année	3 mois	Juin												
	2 ^{ème} et 3 ^{ème} années	30 semaines à 1 an	Janvier												
EM Lyon	1 ^{ère} année (stage à l'étranger)	6 mois													
	2 ^{ème} et 3 ^{ème} années	3 à 12 mois	Chaque trimestre												
Mines Paris	1 ^{ère} année	5 semaines													
	2 ^{ème} année	4 mois	Fin d'année												
Ponts et Chaussées	1 ^{ère} année	3 mois	Avril												
	2 ^{ème} année	2 mois	Possibilité de stage long de 12 mois												
SUPAERO	1 ^{ère} année	3 semaines													
	2 ^{ème} année	2 mois et demi	Juin Possibilité de stage long de 12 mois												
	3 ^{ème} année	3 à 5 mois													
Telecom Paris	1 ^{ère} année	4 semaines minimum													
	2 ^{ème} année	5 à 12 mois													
SupElec	1 ^{ère} année	1 mois minimum													
	2 ^{ème} année	2 mois minimum													
	3 ^{ème} année														
EPITA	1 ^{ère} année														
	2 ^{ème} année														
	3 ^{ème} année														
SUPINFO	Chaque année pendant 5 ans														

13.3.2 Juniors entreprises

- Duo Conseil, www.duoconseil.com
Groupe HEC
1, rue de la Libération, 78351 Jouy en Josas
Tel : + 33 1 69 33 28 60
L'association, créée à l'initiative des étudiants de Polytechnique et HEC, a pour vocation de réaliser des études de marché, d'impact et d'opportunité faisant appel à des compétences techniques et commerciales.
- Junior ESSEC, www.junioressec.com
1, av. Bernard Hirsch, 95021 Cergy Pontoise
Tel : + 33 1 30 75 05 05
Compétences : Etudes de marché, Etudes de satisfaction, Etudes d'image/notoriété, Tests de concepts, Audits organisationnels, Etudes financières, ...
- ESCP-EAP Conseil, www.escpconseil.fr
79 avenue de la République, 75011 Paris
Tel : + 33 1 43 14 71 80
Compétences : marketing, finance, stratégie
- Télécom Etudes (ENST), www.telecom-etude.com
46, rue Barrault, 75013 Paris
Tel : + 33 1 45 80 29 23
Compétences : informatique, internet et réseaux, électronique, marketing et économie des Télécommunications
- ENSAE Junior Etudes, www.ensaejunioretudes.com
3, av. Pierre Larousse, 92245 Malakoff
Tel : + 33 1 46 54 54 98
Compétences : Statistiques et Analyse des données, Finances et mathématiques financières, Modélisation, Prévision
- Junior ISEP, Institut Supérieur d'Electronique de Paris, www.juniorisep.com
28, rue Notre Dame des Champs, 75006 Paris
Tel : + 33 1 42 22 67 44
Compétences : informatique logiciel site web, internet intranet web design, électronique...
Partenariat fort avec ESCP-EAP

13.4 Adresses utiles

- www.france-biotech.org : Rubrique « outils pour les entrepreneurs »- Questions/réponses
- www.focusifrs.com
- www.impots.gouv.fr
- www.greffe-tc-paris.fr : kit du créateur d'entreprise du greffe du Tribunal de commerce de Paris comprenant un annuaire, des informations sur la recherche de financements et sur les statuts juridiques, des documents d'aide à la préparation de l'inscription au Registre du commerce et des sociétés.
- www.gandi.net : enregistrement des noms de domaine en .com, .org, .net
- www.afnic.fr : enregistrement des noms de domaines en « .fr »
- www.droit-ntic.com : site d'information et de réflexion sur les implications juridiques des nouvelles technologies de l'information et de la communication (ntic), auquel contribuent des praticiens, des étudiants, des chercheurs et des informaticiens.
- www.societe.com : informations gratuites sur les entreprises : identité, chiffres-clés, extraits de bilans...
- www.atelier.fr : filiale du groupe BNP Paribas, ce centre de veille et d'analyse des nouvelles technologies propose une actualité thématique et par secteurs d'activité.

13.5 Sources

- Mémento sociétés commerciales Francis Lefebvre Edition 2006
- Mémento fiscal Francis Lefebvre Edition 2006
- Mémento comptable Francis Lefebvre Edition 2006
- Dictionnaire permanent social - Editions Législatives
- Dictionnaire Permanent Conventions Collectives - Editions Législatives
- Guide de l'inventeur de l'INSERM
- Formation Propriété Intellectuelle à l'ESPCI (Ecole Supérieure de Physique et de Chimie industrielles) animée par Didier Bourlinguez et Jacques Lewiner - Janvier 2006
- « Les Brevets, réflexes et bonnes pratiques » par Georges Cornuéjols
- Méthodologie du Business Plan - Claude Lemaire - Editions d'Organisation
- Concevoir un Business Plan efficace - Richard Stutely - 2^e édition

- Valorisation stratégique et financière - Jean-Sébastien Lantz - Editions Maxima
- Base documentaire « Evaluation d'entreprise » - Ordre des Experts Comptables
- Etude « Prospectus – Les changements liés à la transposition de la directive européenne », Bulletin Comptable et Financier de décembre 2005 - Editions Francis Lefebvre
- Positions de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes
 - Homologation du règlement général de l'AMF - Incidences pratiques pour les commissaires aux comptes - 13 septembre 2005
 - Application du règlement (CE) 809/2004 mettant en oeuvre la directive « Prospectus » - incidences pratiques pour les commissaires aux comptes - 13 juillet 2005
- Revue Fiduciaire n° 937 - Le memento de la SA - Mai 2005
- Option Finance n° 824 - 14 mars 2005 « La SA, SAS et SARL après les réformes : les nouveaux contours »
- Objectif entreprise 2006 publié par le CANAM (Assurance Maladie des Professions Indépendantes)
- Expert et Décideurs, Magazine de l'Ordre des Experts-comptables pour les entreprises, n° 37, septembre 2005
- Guide de « La jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et de développement » publié en 2004 par les Ministères des Finances, de la Recherche et de la Santé
- Guide du Crédit d'impôt recherche Janvier 2006 publié par le Ministère de la Recherche.
- Sites
 - www.apce.com
 - www.mininfo.minefi.gouv.fr
 - www.inpi.fr
 - www.oec-paris.fr
 - www.lentreprise.com
 - www.35h.travail.gouv.fr/
 - www.urssaf.fr
 - www.assedic.fr