

La Newsletter juridique des PME

N° 1/ Septembre 2015

Droit des sociétés

Dès le 1er juillet 2015, le Code des obligations a été modifié pour renforcer la transparence des sociétés commerciales et de pouvoir identifier les ayants droit économiques de celles-ci (voir l'article de Maître Danièle Hausser Zilla sur la page suivante).

Fiscalité neuchâteloise

La baisse de l'imposition du bénéfice des entreprises prendra tous ses effets dès 2016, divisant par deux le taux par rapport à 2011. Les sociétés payeront 15,65 % d'impôts sur le bénéfice, en tenant compte de la part versée à la Confédération. L'impôt sur les holdings a, quant à lui, été divisé par 100.

Nouvelle extension .swiss

Dans le cadre des nouvelles extensions de noms de domaine développées par l'ICANN, la Confédération suisse propose désormais le « .swiss », en plus de la traditionnelle extension « .ch ». Cette extension sera réservée aux entreprises et personnes morales ayant un siège effectif en Suisse. Celles-ci bénéficieront ainsi d'un certain label de qualité « swiss made ». La première phase d'enregistrement d'un nom de domaine en « .swiss », réservée à certains types d'entités seulement, s'ouvrira le 07.09.2015 et se terminera le 09.11.2015. L'ouverture générale aura

lieu le 11 janvier 2016, sur la base du principe « premier arrivé, premier servi ». Notre Etude vous conseillera volontiers si votre entreprise est intéressée à acquérir un tel domaine.

Travailleurs étrangers

Un nouveau règlement européen (CE 2015/234) est entré en vigueur le 01.05.2015; il durcit les conditions dans lesquelles les travailleurs domiciliés sur le territoire de l'Union européenne et employés par une entreprise suisse peuvent utiliser, à des fins privées, une voiture de fonction immatriculée en Suisse.

Selon les statistiques de l'Office fédéral des migrations, le nombre de travailleurs provenant de l'UE a baissé en 2015. Pour les ressortissants UE-17, la diminution est de 7,3 % (soit -7816 personnes). Les nouvelles autorisations pour frontaliers ont baissé de 19,4 % en mars 2015 par rapport à mars 2014. Les prises d'emploi de courte durée ont diminué de -4,2%. La plupart des nouveaux immigrés en provenance de l'UE travaillent dans le secteur de la consultance et de l'informatique.

Regulatory Affairs / Compliance

Les produits chimiques fabriqués à partir du 01.06.2015 devront obligatoirement être étiquetés avec les nouveaux symboles de danger. Les produits existants, munis de l'ancien étiquetage, pourront encore être vendus pendant deux ans. Plus d'informations sont disponibles sur www.infochim.ch (f/i) et www.cheminfo.ch (d).

Autres informations

A vos agendas:

01.09. 2015
16h30 – 18h30
Hôtel Beaulac
Neuchâtel

Séminaire de présentation de jurisprudences récentes en matière de droit du travail organisé par la Chambre de commerce et d'industrie de Neuchâtel
<http://www.cnci.ch/>

15.09. 2015
10h00 – 14h00
Club 44

La Chaux-de-Fonds
Forum entrepreneurs
- Les activités transfrontalières :
Une chance pour le développement du tissu économique franco-suisse
<http://fre.mazars.ch/>

La pensée du mois

« Mieux vaut un neuf au plat qu'un huit à la montée » ...

Le contenu de cette Newsletter ne représente pas un avis ou un conseil juridique.

L'info pratique du mois

L'avertissement adressé à un employé : quand, comment et pourquoi



*Prof. dr. Madalina Diaconu
Avocate*

L'avertissement n'est pas expressément prévu par la loi et il n'est pas une condition pour les procédures de licenciement habituelles, dans lesquelles le délai de préavis est respecté; en revanche, en matière de licenciement avec effet immédiat (c'est-à-dire pour justes motifs), l'avertissement préalable s'avère très souvent nécessaire, surtout en cas de doute sur l'existence d'un juste motif. Pour être utile à l'employeur, l'avertissement doit être clair, précis et, idéalement, notifié à l'employé par écrit.

Comment s'y prendre ?

Premièrement, il faut savoir que la forme écrite n'est pas obligatoire; néanmoins, pour des raisons de preuve, elle est vivement conseillée à l'employeur (lettre contresignée par l'employé pour réception, lettre recommandée ou au moins par email).

Ensuite, l'avertissement doit clairement indiquer le comportement reproché à l'employé et lui faire comprendre que ce comportement ne sera plus toléré à l'avenir. L'avertissement ne doit pas nécessairement contenir une menace expresse de licenciement immédiat en cas de répétition du comportement reproché; en revanche, il doit en ressortir clairement que, dans un tel cas, les rapports de travail sont en danger (par ex., « Si ce comportement venait à se reproduire, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin à votre contrat »).

Une fois l'avertissement notifié, même un manquement moins grave (mais néanmoins important) du même type pourra justifier le licenciement avec effet immédiat.

Cela étant – et hormis les considérations juridiques – un avertissement peut peser lourdement dans la relation entre employeur et employé. Il peut notamment avoir un impact sur la confiance et la motivation de votre employé. A utiliser donc avec circonspection et modération.

À la une

Nouvelles obligations pour les SA et les SARL

Au 01.07.2015 sont entrées en vigueur plusieurs modifications du Code des obligations qui peuvent avoir des conséquences importantes, d'une part sur la validité des décisions de l'assemblée générale et, d'autre part, sur les droits patrimoniaux et sociaux des actionnaires et associés. En effet, les sanctions du non-respect des nouvelles obligations sont la perte d'exercice des droits sociaux (par ex: le droit de vote) et l'extinction des droits patrimoniaux (par ex : le droit aux dividendes).



*Danièle Hausser Zilla
Notaire*

Ces modifications visent à renforcer la transparence des sociétés et à identifier les ayants droit économiques d'une société.

En conséquence, toutes les sociétés devront désormais connaître les ayants droit économiques détenant, seul ou de concert, 25% ou plus des parts/actions ou voix de la société et les détenteurs d'actions au porteur auront une obligation d'annonce auprès de la société.

De nouvelles obligations au niveau de l'archivage des documents de la société ont également été introduites.

Les délais à retenir pour la mise en application de ces nouvelles dispositions sont les suivants :

- Jusqu'au 31 décembre 2015 :

La société doit établir une liste des détenteurs d'actions au porteur et des éventuels ayants droit économiques annoncés.

- Jusqu'au 1^{er} juillet 2017 :

La société doit mettre à jour les statuts et les éventuels règlements de la société. Toutefois, il est recommandé de mettre à jour ses documents d'ici le 31 décembre 2015. Pour mémoire, la modification des statuts relève de l'assemblée générale et nécessite un acte notarié.

- Dès le 1^{er} janvier 2016 :

La société doit s'assurer qu'aucun actionnaire/associé n'exerce ses droits sociaux ou patrimoniaux sans avoir respecté ses obligations d'annonce (adaptation des modèles de procuration, déclaration des actionnaires/associés,...).

La société doit également respecter les nouvelles dispositions en matière d'archivage.

Dans le mois qui suit l'acquisition d'une action/part sociale, les acquéreurs d'actions au porteur ont l'obligation de s'annoncer, de même que les actionnaires/associés doivent annoncer les acquisitions conduisant à une détention (seul ou de concert) de plus de 25% du capital-social ou des voix.

N'hésitez pas à prendre contact avec notre Etude pour la mise en application de ces nouvelles dispositions.