

## La Lettre de Lyon

Janvier 2007

### Sommaire

▼	<b>Edito</b>	2
▼	<b>Le dossier</b>	3
	La convention collective nationale du sport est étendue	3
▼	<b>Fiscalité</b>	4
	Réduction de capital	4
	Frais d'acquisition des titres de participation	4
▼	<b>Droit social</b>	4
	Modification du contrat de travail	4
▼	<b>Droit des affaires</b>	5
	Rupture Abusive de pourparlers : étendue du droit à réparation	5
	La réforme du droit des suretés	5
▼	<b>Droit pénal des affaires</b>	5
	Abus de biens sociaux et rémunération excessive du dirigeant	5
	Présentation ou publication des comptes sociaux irréguliers : état de la jurisprudence pénale	5
▼	<b>Droit public des affaires</b>	6
	Loi REACH sur les produits chimiques adoptée par le Parlement Européen	6
▼	<b>Contrats et propriété industrielle</b>	6
	Plan premier brevet	6
	Suppression de la déclaration spécifique des sites internet auprès de la CNIL	6

## **Edito**

Chers lecteurs,

Nous profitons du début de cette nouvelle année pour vous adresser la Newsletter de notre Cabinet qui vous sera envoyée tous les deux mois.

LA LETTRE DE LYON est généraliste et n'a pas vocation à se substituer à nos autres lettres plus spécialisées notamment en Droit Public et Droit Social.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et vous présentons tous nos voeux pour 2007.

**Jérôme Lucas**

Avocat Associé

[lalettre@bfl-avocats-lyon.com](mailto:lalettre@bfl-avocats-lyon.com)

# Le dossier

## La convention collective nationale du sport est étendue

Après de longues et difficiles négociations entamées au cours de l'année 1997, la première Convention Collective Nationale du Sport a été signée le 7 juillet 2005. Il était expressément prévu que cette convention collective n'entrerait en vigueur qu'à la date de son extension par arrêté du ministère de l'emploi. Or, après un nouveau long délai d'attente, l'arrêté d'extension est intervenu le 21 novembre 2006 et a été publié au Journal Officiel du 25 novembre 2006. Depuis cette date, la Convention Collective Nationale du Sport est enfin entrée en vigueur.

### **CHAMP D'APPLICATION**

L'article 1 définit le champ d'application.

De manière synthétique, les entreprises concernées sont celles relevant des Codes NAF 92-6 A et 92-6 C dont l'activité est :

- l'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives ;
- la gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- l'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport ;
- La promotion et l'organisation de manifestations sportives.

Cette convention collective a donc vocation à s'appliquer à un grand nombre d'entreprises. Pour avoir une exacte compréhension de son champ d'application, il est impératif de se référer à l'article 1.

### **PRINCIPALES DISPOSITIONS**

Outre les salaires minimaux et les avantages sociaux divers, notamment la prévoyance, cette convention collective contient l'ensemble des grandes thématiques présentes de manière générale au sein des conventions collectives. Certains particularismes ont toutefois été prévus par les négociateurs afin de répondre à des problèmes pratiques propres à ce secteur d'activité. A titre d'exemple, il a été prévu la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents ainsi que la possibilité de conclure des contrats d'intervention permettant, dans certaines conditions, de porter la durée hebdomadaire du travail à 60 heures.

Cette convention collective apporte donc au secteur sportif un cadre répondant à quelques unes de ses préoccupations. Il est également prévu un chapitre XII relatif au sport professionnel permettant d'adapter encore plus précisément le Droit du travail aux spécificités de ce domaine d'activité en pleine expansion. Toutefois, ce chapitre XII devra s'articuler avec les conventions collectives négociées précédemment dans certains sports particuliers, tels que le football et le rugby.

Malheureusement, l'arrêté d'extension du 21 novembre 2006, bien que rendant obligatoire les dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport du 7 juillet 2005 à tous les employeurs de ce secteur d'activité, procède, concernant un très grand nombre de dispositions de la convention, à des exclusions et des réserves pour l'extension. Le ministère de l'emploi distingue donc les dispositions qu'il juge illégales et donc inapplicables, et celles qui peuvent être appliquées en respectant telle règle ou principe afin qu'elles ne soient pas illégales dans leur application.

Ainsi est exclu de l'extension tout le dispositif de modulation, pour non-conformité à l'article L. 212-8 du Code du travail ; ainsi le recours aux heures complémentaires dans le cadre du contrat de travail à temps partiel devra, pour être valide, être complété et fixer les contreparties accordées aux salariés qui les effectuent.

Trois pages d'exclusions et de réserves sont apportées par cet arrêté du 21 novembre 2006. La lecture de la Convention Collective Nationale du Sport ne pourra donc pas se faire sans cet arrêté d'extension alourdissant ainsi considérablement sa mise en œuvre pratique. En conclusion, l'outil existe mais le manuel d'utilisation est volumineux.

Sa mise en œuvre pratique s'avérera donc périlleuse pour les acteurs de ce secteur ainsi que pour les praticiens du droit. ■

**Eric Trimolet**  
**Guillaume Bossy**

# Fiscalité

## ▾ Réduction de capital

Pour permettre la sortie d'un associé d'une société, l'opération de réduction de capital est devenue, depuis la réforme du régime fiscal des distributions, une alternative sérieuse à la cession de titres à un autre associé ou à un tiers. En effet, le revenu généré entre les mains de l'associé retrayant bénéficie de l'abattement de 40 % au même titre que les dividendes. Ainsi, l'écart d'imposition a été significativement réduit avec celle des plus-values sur cession de titres. Reste que l'administration fiscale considère, lorsqu'un

seul acte constate à la fois le rachat des titres et la réduction de capital, que cet acte donne ouverture au droit de partage de 1,10%. Cette analyse a été condamnée par la Cour d'appel de Lyon (CA Lyon 1e ch.civ. 23.06.2005 n°042540) selon laquelle le produit d'une réduction de capital échappe au droit de partage, de sorte que seul le droit de 75 € devrait être dû. ■

Pierre Devis  
Jérémy Duret

## ▾ Frais d'acquisition des titres de participation

Depuis 2005, sur le plan comptable, ces frais (droits de mutation, honoraires, commissions et frais d'actes) peuvent être soit comptabilisés en charge, soit rattachés au coût d'acquisition des titres. Le traitement fiscal retenu, identique, avantageait les sociétés qui optaient pour la comptabilisation en charges. En revanche, il pénalisait certaines opérations de rachat (notamment des LBO) lorsque la holding ne disposait pas de bénéfices permettant l'imputation immédiate des frais et ne pouvait intégrer fiscalement la société cible que lors de l'exercice suivant celui de l'acquisition. Depuis l'adoption de la loi de finances pour 2007,

le Code général des impôts impose **d'incorporer les frais d'acquisition au prix de revient des titres et d'échelonner sur 5 ans leur déduction fiscale**. Cette obligation concerne tous les titres de participation, c'est-à-dire à la fois les titres ouvrant droit au nouveau régime de quasi-exonération des plus-values et les titres dont les plus-values demeurent imposées à 15 %. ■

Pierre Devis  
Jérémy Duret

# Droit social

## ▾ Modification du contrat de travail

Selon le Code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification du contrat de travail pour motif économique, il doit en faire la proposition au salarié par LRAR, en l'informant qu'il dispose d'un mois pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Un salarié se voit proposer une modification de son contrat de travail pour motif économique. Il refuse la proposition 11 jours après. Il est convoqué à un entretien préalable 17 jours après la proposition, puis licencié 1 mois et 1 jour après la proposition. La Cour d'appel jugea « *que le délai de réflexion d'un mois prévu par l'article L. 321-1-2 du code du travail, ayant été institué pour permettre au salarié de réfléchir, l'employeur pouvait engager la procédure dès lors que la salariée lui avait fait connaître une réponse négative dénuée de toute équivoque.* » Le 22 novembre 2006, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et précise « *que le délai d'un mois [...] constitue une période de réflexion destinée à*

*permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; qu'il en résulte que l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail.* » Le 11 octobre 2006, dans l'hypothèse d'une acceptation de la modification avant l'expiration du délai d'un mois, la Cour de cassation avait déjà précisé « *que l'inobservation par l'employeur des dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code du travail lui interdit de se prévaloir de l'acceptation donnée par le salarié à la modification du contrat moins d'un mois après la lettre de l'employeur proposant cette modification* ». La jurisprudence vient donc de préciser qu'il est impossible d'abréger le délai de réflexion d'un mois et ce, même si le salarié fait part de sa réponse positive ou négative avant la fin du délai. ■

François Coutard  
Guillaume Bossy

# Droit des affaires

## ▮ Rupture abusive de pourparlers : étendue du droit à réparation

Par un arrêt du 28 juin 2006, la Cour de cassation a refusé d'indemniser la perte de chance de tirer profit d'un contrat en cas de rupture abusive des pourparlers. Cette solution a été adoptée à l'occasion d'un litige en matière de cession de droits sociaux, mais elle a vocation à régir l'ensemble du contentieux précontractuel. La nouvelle position de la Cour se fonde sur l'absence de lien de causalité entre la perte de chance de réaliser des profits grâce au contrat et la rupture elle-même. Le

préjudice réparable reste donc circonscrit aux frais engagés dans le cadre des négociations. Il peut aussi résider dans l'impossibilité, compte tenu de la rupture, de conclure un contrat avec un autre partenaire que le cocontractant indélicat. Cet arrêt s'inscrit dans une jurisprudence protectrice de la liberté de contracter, qui s'entend avant tout de la liberté de ne pas contracter, fût-ce au détriment d'autrui. ■

Jérôme Lucas  
Guillaume Gauthier

## ▮ La réforme du droit des sûretés

Critiqué pour son manque de sécurité juridique, son caractère archaïque et sa rigidité, le droit des sûretés réformé par l'Ordonnance du 23 mars 2006 est désormais placé sous l'empire des articles 2284 à 2488 du Code civil. Outre la reprise à l'identique de nombreuses dispositions, tel le droit de gage général des créanciers, on retiendra que la réforme intègre dans le Code civil la clause de réserve de propriété, emporte des modifications importantes du régime hypothécaire, crée de nouvelles hypothèques et des sûretés réelles

mobilières comme le gage de stocks réservé cependant aux établissements de crédit. Le droit de rétention, bien connu de la pratique, acquiert force de loi. Enfin, la garantie autonome dite « à première demande » et la lettre d'intention font l'objet d'une véritable définition légale. Malgré l'importance des modifications apportées au droit des sûretés, on regrettera toutefois que le cautionnement ait été exclu de la réforme et qu'il demeure soumis à des dispositions éparées. ■

Guy Dodin  
Arnaud Bogeat

# Droit pénal des affaires

## ▮ Abus de biens sociaux et rémunération excessive du dirigeant

Le dirigeant à qui serait versée une rémunération excessive par rapport aux capacités de la société, même régulièrement approuvée par les organes sociaux, peut être condamné au titre de l'abus de biens sociaux. De même, en cas de redressement judiciaire, une rémunération excessive pourrait justifier la prise en charge de tout ou partie du passif par le dirigeant. Pour caractériser l'incrimination d'abus de bien sociaux, la jurisprudence se réfère en général au critère du « salaire raisonnable ». Toutefois, outre le fait que la limite du salaire raisonnable évolue dans le temps avec la situation particulière de la société, les critères

d'appréciation de l'excès sont eux même, faute de textes, variables et par conséquent critiquables. C'est en ce sens que la jurisprudence récente, dans l'attente d'une intervention du législateur, s'est efforcée d'établir des critères communs d'appréciation, en ne se fondant plus sur des critères de pure moralité, mais sur des réalités économiques. Désormais, les juges apprécient le caractère excessif de la rémunération à la lumière de l'investissement personnel des dirigeants, des risques qu'ils ont encourus, mais également de l'état de la conjoncture économique. ■

Xavier Vahramian  
Julien Combier

## ▮ Présentation ou publication des comptes sociaux irréguliers : état de la jurisprudence pénale

L'incrimination de présentation ou publication des comptes sociaux ne donnant pas une image fidèle de la société a pour but de protéger les principes comptables fondamentaux des articles 123-12 et suivants du Code de commerce et notamment le principe de régularité et de sincérité des comptes. La jurisprudence la plus récente considère désormais que l'atteinte à l'image fidèle des comptes n'est pénalement sanctionnable que si le dirigeant de la société a agi sciemment, en connaissance de l'inexactitude affectant les comptes, mais également avec l'intention de dissimuler la

véritable situation de la société. Ces exigences conduisent les juridictions répressives à relaxer le prévenu, dès lors qu'en dépit de l'existence d'une irrégularité dans les comptes sociaux, la preuve de la connaissance de cette irrégularité et de sa volonté de dissimuler la situation de la société n'est pas rapportée. Rappelons enfin qu'un tiers peut obtenir la réparation de son préjudice, s'il a décidé de traiter avec une société sur la foi de comptes non fidèles. ■ (C.Cass.8 mars 2006)

Xavier Vahramian  
Julien Combier

# Droit public des affaires

## Loi REACH sur les produits chimiques adoptée par le Parlement Européen

La réglementation REACH relative à l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des produits chimiques dont l'objectif est d'éliminer les substances les plus dangereuses a été adoptée.

Elle fait l'objet d'un règlement n° 1907/2006 et d'une directive 2006/121/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006. Fruit de trois années de négociation entre Etats membres, lobbys, ONG, pays tiers comme les Etats-Unis, ce règlement qui remplace une quarantaine de textes en vigueur permettra d'évaluer à terme la sécurité de 30 000 substances mises sur le marché avant 1981 sur les 100 000 commercialisées dans l'UE. Il s'agit d'un des textes européens les plus ambitieux et complexes qui aboutira à enregistrer les substances fabriquées ou importées dans l'UE dans des volumes dépassant une tonne par an. Toute substance dépassant ce tonnage devra faire l'objet d'un enregistrement dans une base de donnée centrale auprès d'une agence basée à HELSINKI qui sera chargée de

recevoir ces informations et qui pourra interdire les substances présentant un danger pour la santé. Point important de la réforme : il revient désormais aux industriels de rapporter la preuve de l'absence de nocivité de leurs produits et ils devront procéder au remplacement des substances dangereuses par des alternatives moins nocives.

Ce programme devrait être achevé d'ici à 2018 mais la priorité est donnée à l'élimination des substances les plus nuisibles à savoir carcinogènes, mutagènes ou toxines affectant la reproduction, mais aussi les persistantes, bioaccumulatives et toxiques (PBT), très persistantes et très accumulatives (VPVB). L'industrie chimique européenne qui emploie 1.3 million de salariés juge la réglementation trop coûteuse (coût estimé entre 2.8 et 5.2 milliards d'euros) quand les écologistes réclament déjà des restrictions. ■

Yves Delaire  
Raphaëlle Cadet

## Contrats et propriété industrielle

### Plan premier brevet

Afin d'assister les PME dans leur démarche innovante et les inciter à protéger le fruit de cette innovation, Monsieur DUTREIL, Ministre du Commerce et des PME, a annoncé la mise en place d'un plan « PREMIER BREVET ». Jusqu'à présent, les PME pouvaient bénéficier d'une aide financière à hauteur de 75 % (plafonnée à 5.000 € H.T) du coût de leurs premiers brevets français et ce, dans le cadre des Prestations Technologiques Réseau (PTR) mises en place par l'OSEO (organisme ayant pour objet le financement et l'accompagnement des PME françaises), le Minis-

tre a annoncé que cette aide financière sera désormais totale mais plafonnée à 7.000 € HT.

Les entreprises seront sélectionnées sur la base d'un appel à candidatures dont les modalités restent à définir. Monsieur DUTREIL a également annoncé la mise en place d'ici fin janvier 2007 d'une assurance de protection de la propriété industrielle destinée à couvrir les frais juridiques en cas de violation du brevet. ■

Jean-Guillaume Monin  
Solène Vilfeu

### Suppression de la déclaration spécifique des sites internet auprès de la CNIL

Par une décision en date du 17 juillet 2006 la CNIL a supprimé l'obligation de déclaration spécifique pesant depuis 1997 sur toute personne mettant en ligne un site Internet. La suppression de cette obligation ne concerne cependant pas les sites mettant en œuvre des systèmes de traitement automatisé de données personnelles. Les sites intégrant de tels systèmes peuvent être dispensés de déclaration pour certains types de traitements automatisés tels ceux présents dans les sites personnels ou ceux nécessaires à l'envoi de certaines « news letter ». Les sites marchands

proposant la vente en ligne de biens, bénéficient quant à eux d'une procédure de déclaration simplifiée concernant les données stockées relatives par exemple à la facturation ou au lieu de livraison des clients. L'absence de déclaration de ces traitements automatisés est passible d'une amende de 300.000 Euros et de cinq ans d'emprisonnement. ■

Laurent Romano  
Alexandre Charlaix

## Avertissement légal

Ce bulletin d'information ne peut se substituer à des recommandations ou des conseils de nature juridique ou fiscale.

## Titularité des droits

Ce bulletin d'information est la propriété de CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon. Toute reproduction et/ou diffusion, en tout ou partie, par quelque moyen que ce soit, est interdite sans autorisation préalable. Toute infraction constitue un acte de contrefaçon engageant les responsabilités civile et pénale de son auteur.

## Directeur de la publication

Jérôme Lucas

© CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon

*Ce bulletin d'informations est réservé aux clients de CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon et à toute personne en ayant exprimé la demande. Sa reproduction est autorisée sous réserve de la mention de la source. Les éléments d'information contenus dans le présent bulletin ne peuvent permettre à eux seuls d'arrêter une décision.*

### CMS BUREAU FRANCIS LEFEBVRE LYON

174, rue de Créqui, 39396 Lyon Cedex 03, France

Tel. : +33 4 78 95 47 99 - 04 72 61 84 27

CMS Bureau Francis Lefebvre est membre de CMS, alliance de grands cabinets d'avocats européens offrant aux entreprises un éventail complet de services juridiques et fiscaux en Europe et dans le reste du monde. Fort de plus de 3800 collaborateurs, dont plus de 2000 avocats et 575 associés, CMS s'appuie sur 47 implantations dans le monde.

*CMS Bureau Francis Lefebvre is a member of CMS, the alliance of major European law firms providing businesses with legal and tax services across Europe and beyond. Operating in 47 business centres around the world, CMS has over 575 partners, more than 2,000 legal and tax advisers and a total complement of over 3,800 staff.*

### Cabinets membres de CMS / CMS member firms:

CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni, CMS Albiñana & Suárez de Lezo, CMS Bureau Francis Lefebvre, CMS Cameron McKenna LLP, CMS DeBacker, CMS Derks Star Busmann, CMS von Erlach Henrici, CMS Hasche Sigle, CMS Reich-Rohrwig Hainz.

Implantations mondiales principales

et secondaires de CMS / CMS offices

and associated offices worldwide: **Berlin,**

**Brussels, London, Madrid, Paris, Rome,**

**Utrecht, Vienna, Zurich,** Aberdeen, Ams-

terdam, Antwerp, Arnhem, Beijing,

Belgrade, Bratislava, Bristol, Bucharest,

Budapest, Buenos Aires, Casablanca,

Chemnitz, Cologne, Dresden, Düsseldorf,

Edinburgh, Frankfurt, Hamburg, Hilversum,

Hong Kong, Leipzig, Lyon, Marbella, Milan,

Montevideo, Moscow, Munich, New York,

Prague, Sao Paulo, Seville, Shanghai, Sofia,

Strasbourg, Stuttgart, Warsaw and Zagreb.

[www.cms-bfl.com](http://www.cms-bfl.com)