Pour plus de contenu, connectez-vous !

# Formalités juridiques et administratives

- Déclaration des bénéficiaires effectifs
- Mémo annuel formalités gestion entreprise
- Accords d'intéressement et de participation
- Procédure de dépot d'un accord d'interessement
- Retraite: savoir de quoi on parle et pouvoir accompagner les CESA
- Organisation de l'AG et dépôt des comptes

# Déclaration des bénéficiaires effectifs

> Cette fiche ne s'adresse qu'**aux activités associées** du GRAP.

## Contexte

Courant 2017, le droit français a évolué afin de renforcer le dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et d'être en conformité avec la réglementation européenne, obligeant les entreprises à réaliser une nouvelle formalité : **déclarer au greffe du tribunal de commerce la liste de leurs bénéficiaires effectifs**.

Peut-être que vous avez déjà été informé de cette obligation, et peut-être que vous l'avez même déjà réalisée. La procédure suivante s'adresse aux activités associées n'ayant pas encore enclenché la procédure de déclaration.

### Suis-je concerné par cette obligation ?

- Pour les sociétés commerciales : Oui ! TOUTES les sociétés inscrites au RCS (SA, SARL, SAS) sont concernées par cette obligation de déclaration

- Pour les associations : oui si l’association est inscrite au RCS. Si non, l’association n’est pas concernée à ce jour.

Cette déclaration devra être faite **AVANT le 01/04/2018** sous peine d’amende.

### Qu'est-ce qu'un bénéficiaire effectif ?

Un bénéficiaire effectif est une personne physique ou morale qui contrôle directement ou indirectement la société.

Par personne qui contrôle la société, les textes font référence :

- au contrôle direct ou indirect par une détention en capital supérieure à 25 %
- au contrôle direct ou indirect par une détention de droits de vote supérieure à 25 %
- à l’exercice par tout autre moyen d’un pouvoir de contrôle sur les organes de gestion, d’administration ou de direction de la société ou sur l’assemblée générale des associés.

> Il ne peut pas **NE PAS** y avoir de bénéficiaire effectif !

Si aucun bénéficiaire effectif ne peut être identifié avec les deux premiers critères, alors il faut déclarer par défaut le représentant légal de la société : gérant pour les SARL, DG/PDG/Président du directoire pour les SA et président pour les SAS (et DGD si les statuts leur ont conféré le pouvoir de représenter la société à l'égard des tiers).

Si un bénéficiaire effectif est une personne morale, dans l'attente de précisions complémentaires, le parti pris est de déclarer le représentant légal de cette personne morale.

> En résumé : vous devez déclarer les seuls associés ayant **plus de 25 % du capital ou des droits de vote** ou, à défaut, **le représentant légal** de la société.

Sources : articles L 561-2-2 et R 561-1 et suivants du Code monétaire et financier

# Comment réaliser cette déclaration ?

- La trame du formulaire à déposer au greffe est disponible à cette adresse.

- La notice d’aide est elle disponible à cette adresse.

- Le coût de cette formalité est de **54,32€ TTC** pour les entreprises existantes. Toute modification ou complément sera facturé **48,39€ TTC**.

> Au cours de la vie de la société, il ne faudra pas oublier d'informer le greffe des évolutions des bénéficiaires effectifs de votre société.

# Mémo annuel formalités gestion entreprise

## Dans les 6 mois max qui précèdent la cloture

- Conclusion d’un accord de participation ou intéressement si c’est prévu

## Dans le mois qui précède la date de cloture

- Planifier une date d’inventaire
- Pour les SCOP : préaffectation du résultat
- décider des primes, dividendes etc
- préparer son inventaire : contacter le pole info pour louer le matériel (douchette, smartphone, ...) et lire cette fiche de la librairie :

## Dans les 15 jours qui précèdent la date de clôture

- uniquement pour les activités qui ont un stock informatique (épicerie) : **faire l’inventaire de stock**

## Le dernier jour de l'exercice N

- toutes les activités : **faire l'inventaire de caisse**
- uniquement les activités qui n'ont pas de stock informatique (boulangerie, chocolaterie et autres transfo) : **faire l'inventaire de stock** (obligatoirement entre le dernier jour de vente de N et le premier jour de vente de N+1).

## ---------- DATE DE CLÔTURE ----------

### 3-4 mois après la clôture

Dès réception des comptes définitifs (bilan et compte de résultat) de la part de l’expert

comptable :

- Organiser l’AG de clôture des comptes
- Faire le dépôt des comptes annuels auprès du greffe du tribunal de commerce
- s’il y a un changement portant sur les statuts / la gérance / la composition du CA / la présidence / la modification d’une activité de votre entreprise : faire la modification auprès du tribunal de commerce

### Après l'AG de clôture des comptes (env. 4-5 mois après la clôture)

- Pour les SCOP et SCIC :
  - Révision coopérative (tous les ans pour les SCOP / tous les 5 ans pour les SCIC)
  - Inscription sur la liste ministérielle des coopératives (gros dossier à remplir)

- pour toutes les activités : envoyer le PV d’AG de cloture des comptes à l’expert comptable (répartition du résultat)

### 6 mois après la clôture

**Si 1ère année d'activité** et si doutes sur la marge réelle qui sera réalisée à la fin de l'exercice : éventuellement faire un inventaire de stock de mi-année pour avoir une meilleure idée de la marge réalisée par rapport à la marge prévue dans le budget prévisionnel

# Accords d'intéressement et de participation

FICHE METHODO

INTERESSEMENT / PARTICIPATION

Destinataires :

- accompagnateur.rice.s de GRAP
- Activités associées de GRAP

Objectif : expliquer le mode de fonctionnement d’un accord d’intéressement / de participation, les différences entre les 2, les incidences en termes de cotisations sociales et de fiscalité

Acronymes :

- IRPP : Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques
- PEE : Plan d’Epargne Entreprise : plan d’épargne ouvert par une entreprise sur laquelle les salariés peuvent placer leur intéressement et / ou leur participation, en échange de quoi ces sommes sont exonérées d’IRPP si elles y sont laissées pendant 5 ans

**Intéressement**

Définition

L’intéressement a été pensé comme un instrument d’association des salariés à la « **performance globale** » de l’entreprise. Cette notion de performance globale n’est pas encadrée par les textes,

elle peut être financière mais pas nécessairement : l'intéressement peut être distribué sur la base de critères qualitatifs (ex. taux d'accident du travail, taux d'absentéisme…). Le critère d'attribution de l'intéressement est donc libre, mais il doit être **objectif** (basé sur des chiffres ne laissant pas la place à une interprétation), **collectif** (les règles sont les mêmes pour tout le monde) et **aléatoire** (on ne peut pas savoir à l'avance combien les salariés vont toucher).

Raisonnement par « unités de travail »

Il est possible de raisonner par « unités de travail » dans le cas des accords d'intéressement, c'est-à-dire de raisonner non pas au niveau de l'entreprise mais au niveau de ces sous-ensembles (établissements, services, etc.). Dans le cas de GRAP, cela permet de raisonner par activité intégrée et non au niveau global de GRAP, ie cela permet que les activités excédentaires touchent de l'intéressement alors que les activités déficitaires n'en touchent pas.

Cotisations sociales

Les primes d'intéressement sont exonérées des cotisations sociales habituelles, seules sont dues les cotisations suivantes :

- Part salariale : 9.70 **%** de CSG-CRDS (contre 21-22% dans le cas de salaires ou primes)
- Part patronale : **pas de** de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés

**Intéressement et exonérations « Loi Fillon »**

Les primes d'intéressement « *n'ont pas le caractère d'élément du salaire* » (extrait de l'accord d'intéressement de GRAP). Ceci signifie qu'elles sont exclues du périmètre d'application des exonérations de cotisations sociales loi Fillon. En d'autres termes :

- Aucune exonération de cotisations sociales patronales sur les primes d'intéressement (mais elles en sont de fait exonérées sauf le forfait social)
- Mais SURTOUT, les primes d'intéressement n'entrent pas dans le périmètre des rémunérations (salaires et primes) qui permettent de calculer le salaire brut horaire moyen annuel qui est la base de calcul des exonérations Fillon

Cela signifie qu'il n'y a pas « d'effet boomerang » sur les exonérations loi Fillon en cas de versement d'une prime d'intéressement (contrairement à une prime simple).

Exemple :

1 salarié au Smic temps plein soit pour 2017 9,76€ x 35h x 52 semaines = 17 763€ de salaire brut annuel

Sur un salaire horaire brut moyen de 9,76€ soit le smic, la réduction Fillon est maximale soit 28,02% du brut = 4 977€

Si l'employeur veut verser une prime nette de 1000€ nette, cela représente un brut d'environ 1 000 / (1 – 22,16%) = 1 285€ bruts

Le salaire brut annuel passe donc de 17 763€ à 19 048€ soit un taux horaire de 10,47€ bruts.

La hausse du salaire fait passer le taux d'exonération Fillon de 28,02% à 22,98% (différence 5,04%) sur **l'ensemble** de la rémunération brute annuelle.

Ce qui veut dire que le coût de la prime est de :

1 285€ bruts

+ 40% de cotisations patronales

(-) 22,98% de réduction Fillon

+ 895€ de perte de réductions Fillon sur la rémunération hors primes (5,04% x 17 763€)

Coût total =

**Différences entre accord d'intéressement et de participation**

| Caractéristique | **Intéressement** | **Participation** |
|---|---|---|
| Forfait social | 20% | 8% pour les Scop<br>X% pour les autres |
| Assiette de calcul | Choix libre | Obligatoirement le rés<br>courant (résultat avant i |
| Périmètre de calcul | L'entreprise ou une « unité de travail » | L'entreprise obligatoire |
| Destination des fonds | Versés aux salariés<br>OU<br>Placés sur un PEE externe | Maintenues dans l'entre<br>pendant 5 ans<br>OU placées sur un PI |

| | | |
|---|---|---|
| Fiscalité pour le salarié | Aucune si placement PEE pendant 5 ans<br>Sinon IRPP | Aucune si maintenues l'entreprise ou placées<br>Sinon IRPP |
| | | |

**Atelier collectif participation / intéressement**

Pourquoi mettre en place un accord d'intéressement / participation ?

- Motivation
- Lisibilité / transparence sur la répartition de la richesse créée
- Economie de cotisations sociales
- Economie sur les réductions Fillon (≠ « élément de salaire »)

Philosophie générale & règles communes

- Caractère aléatoire
- Caractère collectif
- Modalités de répartition :
  - Egalitaire
  - Prorata temps de présence
  - Prorata salaire (avec plafond éventuel à 4 PASS)
  - Mix de ces 3 critères
- Bénéficiaires :

    - 3 mois d’ancienneté (sur 2 ans)
    - Congés maternité, AT-MP, congés formation
    - Chefs d’entreprises et mandataires

Différences intéressement / participation

- Assiette de calcul :
    - Participation :
        - Formule légale : RSP = ½ x [B -5% x C] x S / VA

Où B = bénéfice net fiscal (déduction faite des déficits des 5 années antérieures)

C = KP (KS + PE + Réserves + RAN)

S = Salaires versés

VA = Valeur ajoutée

Philosophie : on met 5% des KP en résultat puis on prend la part des salaires dans la VA => proratisation => on prend la moitié du résultat

Exemple à faire

Plafond : choisir 1 plafond parmi 4 = ½ BNC ou BNC – 5% KP ou BNF – 5% KP ou ½ BNF

BNF = Bénéfice Net Fisal

BNC = Bénéfice Net Comptable

Plafond = ¾ PASS (30 393€ en 2019) => si plafond individuel, les sommes excédentaires non distribuées sont redistribuées entre ceux qui n’ont pas atteint le plafond

- ○ ○ possibilité de signer des accords dérogatoires (ex. assiette = Résultat d’exploitation) mais qui doivent être plus favorables que la formule légale
- Gestion par unités de travail
- Maintien des sommes dans l’entreprise (et rémunération)
- Traitement comptable
- Participation obligatoire si > 50 sal
- Plafonds :
    - Participation : 30 393€

    - Intéressement : 20% salaire brut annuel

Traitement fiscal & social

- Forfait social
- CSG-CRDS
- Déductibilité de l’IS
- Exonération d’IR en cas de blocage pendant 5 ans
    - Les 9 cas de déblocage anticipé :

1. Mariage, Pacs
2. Naissance, adoption 3e enfant
3. Divorce, séparation Pacs (si garde enfants unique ou alternée)
4. Invalidité 80% (salarié, conjoint, enfant)
5. Décès (idem)
6. Rupture contrat de travail
7. Surendettement
8. Création ou reprise d’entreprise ou acquisition parts Scop !
9. Acquisition ou agrandissement résidence principale

- La mise en place d’un PEE, PEI ou PERCO
    - Les fonds « solidaires »

Modalités administratives

- Signature (2/3)

- Date limite de signature
- Procédure Direccte
- Information annuelle du salarié (rapport, courrier, livret d’épargne salariale)
- Paiement dernier jour du 5$^{e}$ mois (15j pour décider si paiement ou placement)
- Durée & renouvellement
-

# Procédure de dépot d'un accord d'interessement

## FICHE PRATIQUE
## Procédure de dépôt d'accord d'intéressement

| Version | Date | Auteur.rice | Relecteur.rice |
|---|---|---|---|
| 1.2 | 30/07/20 | LB | KG |

**PROCÉDURE DE MISE EN PLACE**

### 1. Rédaction et conclusion d'un accord d'intéressement (ou d'un avenant à un accord existant)

La rédaction du texte de l'accord d'intéressement est libre. Vous pouvez vous rapprocher de votre accompagnateur.rice qui vous fournira un modèle.

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de **3 ans**, selon l'une des modalités suivantes :

- Pour les entreprises ayant un CSE ou des représentants d'organisations syndicales représentatives (aucune activité de GRAP concernée à ce jour) : par accord entre l'employeur et le CSE / les organisations syndicales
- Pour les autres entreprises : par référendum, à la majorité des 2/3 du personnel

Depuis mai 2020, il est possible pour les entreprises de moins de 11 salariés **de mettre en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE) un accord d'intéressement** pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Cela signifie que l'employeur décide sans les salariés et les informe ensuite.
Cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise dans les 5 ans qui précèdent.

### 2. Validation, Paraphe et Signature en 2 exemplaires de l'accord par le dirigeant et les instances pertinentes (CSE, CE, 2/3 des salariés...)

L'employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés peut signer seul le dispositif d'intéressement.
Dans tous les cas, et en l'absence de CSE ou de délégués syndicaux, une ratification à la majorité des 2/3 du personnel est aussi possible.

*La signature de l'accord et son dépôt doit intervenir avant la fin de la première moitié de l'exercice suivant la date de sa prise d'effet, pour préserver le caractère « aléatoire » de l'accord*[1].
*Exemple : signature avant le 30/06 si l'exercice est clôturé au 31/12*

### *3. Dépôt en ligne de l'accord d'intéressement sur la plateforme :*

***téléAccords, le service de dépôt des accords collectifs d'entreprise*** ? suivre les étapes de la procédure demandées.

**Les pièces à fournir dans le cadre du dépôt en ligne** sont les suivantes :

- la version intégrale du texte (version signée des parties) ;
- l'ensemble des autres pièces constitutives du dossier de dépôt ;

Pour les textes soumis à l'obligation de publicité :

- la version publiable du texte (dite anonymisée) obligatoirement en .docx dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques, et, le cas échant, sans mention des données occultées ;
- et l'acte signé motivant cette occultation.

L'administration délivrera un récépissé de dépôt après l'instruction du dossier.

1 *sinon l'entreprise ne peut pas bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement pour l'exercice en cours*

Attention : Changement de la procédure de dépôts des accords d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE…) à compter du **1er septembre 2021** :

La loi dite de simplification et d'accélération de l'action publique (ASAP) vient modifier la procédure de dépôt et de contrôles des accords d'épargne salariale.

La procédure se déroulera en deux temps :

- L'accord devra d'abord être **déposé auprès de la DIRECCTE** (futures DREETS). La Direction aura en charge le contrôle de la procédure d'adoption de l'accord et attestera que l'accord a été valablement conclu ;
- La DIRECCTE transmettra l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales compétent (URSSAF, MSA…) qui aura en charge de contrôler le contenu de l'accord.

A chaque étape, l'administration concernée pourra solliciter la communication de pièces complémentaires ou formuler des observations.
Ces dispositions s'appliqueront aux **accords déposés à compter du 1er septembre 2021**.
>*Article L3345-2 du Code du travail* dans la rédaction applicable à compter du 1er septembre 2021

# Retraite: savoir de quoi on parle et pouvoir accompagner les CESA

Fiche librairie rédigée à partir d'une présentation du groupe APICIL, Mme Sonia Fathallah.

# La retraite: comment ça marche?

## C'est quoi le système par répartition?

La **retraite par répartition** est un système de financement des caisses de retraite qui consiste à les alimenter par les cotisations, basées sur les revenus professionnels de travailleurs en activité (« assurance vieillesse »), lesquelles servent au paiement des pensions des retraités « au même moment ». En contrepartie des cotisations qu'ils versent, les salariés actifs acquièrent des droits qui leur permettront, à leur tour, de bénéficier d'une pension de retraite financée par les générations d'actifs suivantes. C'est donc, par principe, un système basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Dans le discours politique, on l'oppose au concept de retraite par capitalisation.

Merci Wikipédia!

## Comment ça marche, qui sont les acteurs?

| Régime obligatoire | Régime facultatif |
|---|---|
| Retraite de base | Retraite supplémentaire / Épargne collective |
| Retraite complémentaire | Épargne complémentaire (privée) |

Grossièrement, le régime obligatoire est le système par répartition et le régime facultatif le système par capitalisation (anticipation personnelle de son départ en retraite). On va s'intéresser surtout au régime obligatoire, personne à GRAP ne touche suffisamment d'argent pour accéder au régime facultatif.

L'organisme compétent pour la retraite de régime obligatoire: la CARSAT (c'est la même chose que la CNAV). Elle a notamment fusionné avec la MSA en 2017, donc couvre aussi les salarié.es agricoles hors exploitants.

L'organisme compétent pour la retraite de régime facultatif: (AGIR-ARRCO et tout organisme privé: prévoyance, compagnie d'assurances, banque, mutuelle, entreprise...).

# Comment se calcule la retraite?

| Régime obligatoire | Régime facultatif |
|---|---|
| On réfléchit en durée: il faut avoir tous ses trimestres pour partir à la retraite à "taux plein". | On réfléchit en niveau de salaire. |
| On cotise un trimestre quand on touche 1803€ sur une année. C'est-à-dire que pour avoir ses quatre trimestres, il faut toucher 7212€ brut, soit **601€ par mois**.<br>Il faut entre 160 et 172 trimestres pour partir en retraite à taux plein en fonction de son âge de naissance. | A partir du plafond de la sécurité sociale (PSS: 48 060€ en 2026), on passe dans la tranche 1 à la tranche 2. Les revenus de la tranche 2 sont convertis en point et apportent des montants complémentaires à la retraite obligatoire. |

⚠️ Tous les montants sont actualisés tous les ans ⚠️

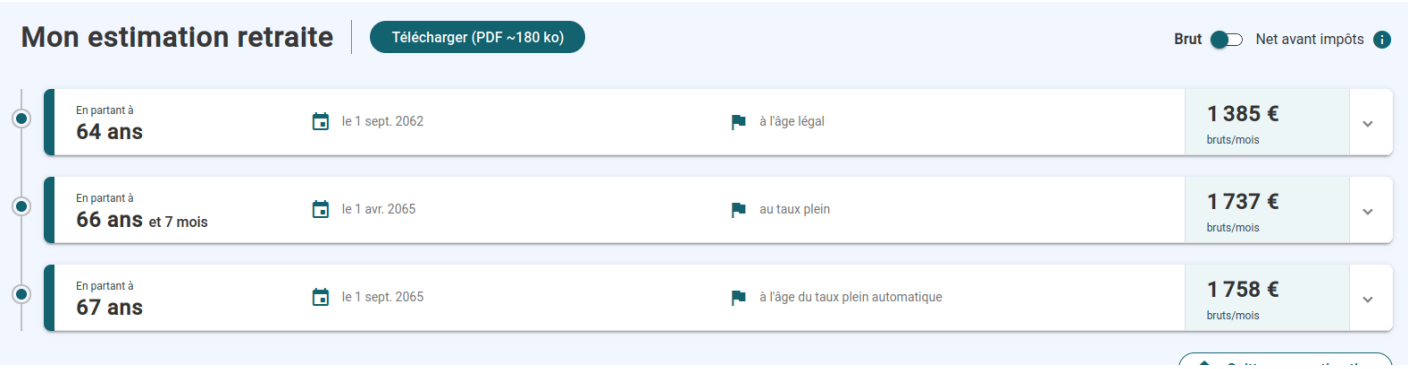
En dessous de 7212€ de rémunération brute annuelle, on ne valide pas tous ses trimestres.

# Quand est-ce qu'on part à la retraite:

L'âge légal de départ à la retraite se situe entre 62 ans et 64 ans selon les années de naissance des personnes. Plus tu pars tôt, moins la pension versée est grande.

A 67 ans, tu pars à la retraite avec un taux plein automatique.

Exemple sur mon compte inforetraite (grosse flemme):




# Quel impact des périodes non cotisées:

Certains périodes ou situation impliquent de ne pas cotiser mais peuvent quand même valider des trimestres: on parle de trimestres assimilés.

## Le contrat CAPE

Il ne cotise pas pour ses trimestres.

S'il touche des ARE, 50 jours de chômage indemnisé équivalent à un trimestre validé.

## La parentalité

Dans le système privé, il y a 8 trimestres par enfant.

Méthode de répartition:

Naissance: 4 trimestres reviennent à la mère.

Chaque année jusqu'aux 4 ans de l'enfant: 4 trimestres sont accumulés à raison d'un trimestre par an.

Entre les 4 ans et les 4 ans et demi de l'enfant, la demande peut être faite de transférer 2 trimestres au père, donc 6 à la mère, en l'absence de demande les 8 partent à la mère.

En cas d'enfant mort dans sa première année de vie, les 4 trimestres sont comptabilisés pour la mère.

Nota bene: au-delà de 3 enfants, une majoration de 10% de la retraite est appliquée sur les retraites des deux parents. Vive le natalisme économique !

## La maladie, l'accident du travail

Un trimestre est validé pour chaque période de 60 jours d’indemnisation au titre de l’assurance maladie.

## Le service militaire

se renseigner le cas échéant

# Divers

## Le rachat de trimestre

Possible d'acheter jusqu'à 12 trimestres en fonction des études qu'on a fait, des périodes de stage, etc... Compliqué et cher. Il y a des avantages fiscaux, l'achat de trimestre est déductible des impôts.

Tout est expliqué là: https://www.avm-retraite.fr/post/le-rachat-de-trimestres-tableau-des-rachats-2025-et-fonctionnement

## Le départ anticipé

Possibilité de partir avant l'âge légal, en fonction de l'âge du début de la carrière professionnelle. Si tu as commencé à bosser à 17 ans, tu peux partir un an plus tôt, si tu as commencé à bosser à 16 ans, deux ans plus tôt... etc dans la limite de 4 ans plus tôt à 14 ans.

C'est possible en cas de:

- Carrière longue
- Handicap

- Pénibilité au travail (dépend de certains secteurs)
- Inaptitude au travail

## La retraite progressive

!! vrai sujet pour les CAE.

La retraite progressive, c'est possible à partir de 60 ans et de 150 trimestres travaillés: tu commences ta retraite tout en continuant à côtiser en travaillant en temps partiel. Le temps de travail doit être compris entre 40% et 80%.

--> Premier sujet: il n'y a pas de "temps de travail" à proprement parler chez les CESA, même s'il est possible d'en faire apparaître un sur la fiche de salaire.

Attention: la personne est alors considérée comme à la retraite et ne pourra pas retourner dans une activité salariée. il faut donc que son activité permette pour sûr de maintenir une rétribution à 40% du SMIC puisqu'un avenant au CESA engageant la coopérative à verser ce montant minimum devra être signé.

# Comment savoir où j'en suis de mes trimestres?

Le site inforetraite.fr est à privilégier parmi les trois sites existants parce qu'il compile les informations des deux autres et n'appartient à personne, tandis qu'AGIRC ARRCO et assurance retraite appartiennent à des groupes privés et ne possèdent que leurs données.

Il permet de visualiser ses expériences professionnelles, déclarer des trimestres assimilés assimilés, se renseigner sur l'âge de départ et à quel taux.

⚠️ Dans le cadre d'un départ à la retraite, il faut être proactif et aller se renseigner, personne ne va appeler pour vous informer de vos droits.

# Organisation de l'AG et dépôt des comptes

## Organisation de l'Assemblée Générale (AGO)

Toute société (SA, SAS, SARL) doit tenir au moins une AGO: assemblée générale ordinaire, par an, dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice-comptable. C'est le moment de l'année où les associé.es votent ensemble les décisions engageantes pour l'entreprise.

Elle doit se faire en respectant plusieurs modalités de formalisme qui lui donnent sa valeur juridique.

Les formalités:

La convocation à l'assemblée générale doit être envoyée **au moins 15 jou**r avant la date de l'AGO aux associé.es, et doit mentionner:

- La date, l'heure, le lieu
- L'ordre du jour et le texte des résolutions soumises au vote
- Le rapport de gestion
- Les comptes annuels à approuver

L'envoi se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par voie électronique avec attestation de réception si les associ.ées ont approuvé ce mode de transmission.

Pour qu'une assemblée soit valable, le **quorum** doit être atteint (pas en SARL, quorum fixé dans les statuts en SAS, 1/5 des actions à droit de vote en SA) - un nombre minimum d'associé.es doit être présent ou représenté, et la **majorité des voix** nécessaires pour adopter une résolution

doivent être présentes (majorité des parts en SARL, statutaire pour SAS, majorité des voix exprimées en SA).

Il faut signer une feuille de présence en début de session.

A l'issue de l'AGO, un procès-verbal d'assemblée générale doit être rédigé, daté et signé par le ou la dirigeant.e. Il doit mentionner:

- La date et le lieu de l'AGO
- L'identité du ou de la dirigeant.e des associé.es présent.es ou représenté.es, avec le nombre de parts de chacun
- Les documents et rapports soumis à l'assemblée
- Le texte des résolutions et le résultat des votes

Ps: en cas de non-tenue d'au moins une AGO par an, le ou la dirigeant.e s'expose à une amende de 9000€ et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois. Si vous êtes dans l'impossibilité de tenir cet AGO dans le délai de six mois, demandez une prolongation au président du tribunal de commerce, cela peut vous faire éviter l'amende si une justification est valable.

# Dépôts des comptes

En tant qu'activité associée, vous devez chaque année **déposer vos comptes à chaque fin d'exercice comptable,** cela doit être fait dans le mois qui suit l'assemblée générale de clôture des comptes, qui elle même doit se tenir dans un délai de 6 mois à compter de la clôture des comptes, soit :

- Pour les entreprises qui clôturent à fin décembre, vous avez jusqu'à fin juin pour faire votre AG et ensuite déposer vos comptes dans le mois qui suit l'AG
- Pour les entreprises qui clôturent à fin mars, vous avez jusqu'à fin septembre pour faire votre AG et ensuite déposer vos comptes dans le mois qui suit l'AG
- Pour les entreprises qui clôturent à fin juin, vous avez jusqu'à fin décembre pour faire votre AG et ensuite déposer vos comptes dans le mois qui suit l'AG
- Pour les entreprises qui clôturent à fin septembre, vous avez jusqu'à fin mars de l'année suivante pour faire votre AG et ensuite déposer vos comptes dans le mois qui suit l'AG

Vous avez 3 manières de déposer vos comptes :

- soit en ligne sur le site de l'INPI (contacter votre accompagnateurice si nécessaire; nécessite une identification France Connect + et donc une carte d'identité au nouveau format)

- soit par courrier (avec un chèque de 44,14€ à l'ordre du greffe dont vous dépendez > Si ajustement des tarifs c'est ici )

- soit en vous rendant directement sur place au greffe du tribunal dont vous dépendez

Si vous le souhaitez, vous avez la possibilité que vos comptes annuels ne soient pas publiés, dans ce cas vous devez joindre à votre dépôt une **déclaration de confidentialité (que vous trouverez ici)**

Ps : en cas de non dépôt, vous vous exposez à 1500 € d'amende et 3000 € en cas de récidive (il y a déjà eu des amendes pour une activité de grap).