

MODIFICATION DE L'OBJET SOCIAL

LOGISTICS GLOBAL SERVICES

SOCIÉTÉ PAR ACTIONS

SIMPLIFIÉE UNIPERSONNELLE

Capital social : 1.000 Euros

Siège social : BESSENS (82170)

32 Impasse de l'Olivier

R.C.S. de MONTAUBAN n°

814.292.181



Liberté - Égalité - Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DE TARN-ET-GARONNE

ANIS AU PUBLIC

**Projet de création d'un entité
logistique, de locaux techniques et
de bureaux**
ZAC Grand sud logistique

Enquête Publique Unique

Le préfet de Tarn-et-Garonne com-
munique :

En application du code de l'urbanisme et du code de l'environnement, une enquête publique unique est ouverte sur les communes de Labastide-Saint-Pierre et Montbartier, relative aux dossiers présentés par la société Denjean Logistique Occitane, dont le siège social se situe 38-39 avenue de Larnieu prolongée 31047 TOULOUSE CEDEX, relatifs à une demande d'autorisation d'exploiter, au titre des installations classées, un entrepôt logistique et aux demandes de permis de construire correspondants sur la ZAC Grand Sud Logistique, communes de Labastide-Saint-Pierre et de Montbartier.

L'enquête publique, aura lieu du lundi 3 septembre au mercredi 3 octobre 2018 inclus
Les dossiers d'enquête, comportant notamment la demande avec l'exposé du projet, les plans s'y rapportant, une étude d'impact et l'avis émis au titre de l'autorité environnementale, restant déposés dans les mairies de Labastide-Saint-Pierre et Montbartier où le public pourra en prendre connaissance et consigner ses observations sur le registre ouvert à cet effet, aux heures habituelles d'ouverture au public ainsi qu'aux jours et heures de présence du commissaire enquêteur.

Les observations pourront également être adressées par correspondance au commissaire enquêteur, aux maires de Labastide-Saint-Pierre ou Montbartier, sièges de l'enquête.
Le public pourra, par ailleurs, dans les mêmes délais, consulter le dossier d'enquête sur le site Internet de la préfecture de Tarn-et-Garonne : <http://www.w.tarn-et-garonne.gouv.fr/Politiques-publiques/Environnement/Installations-classes-pour-la-protection-de-l-environnement/CPE-et-y-adresser-ses-observations-en-utilisant-le-bouton-«reagir-a-cet-article»>.
M. Luis GONZALEZ a été en qualité de commissaire-enquêteur le 22 juin 2018 par le président du tribunal administratif de Toulouse.

CONSTITUTION

Aux termes d'un acte SSP en date du 13/08/2018 il a été constitué une société

Dénomination sociale :

LINCONU

Siège social : 211 chemin de mortu-
re, 82370 Labastide Saint Pierre

Forme : SAS

Nom commercial : LINCONU

Capital : 1000 Euros

Objet social : Achat, revente et vente de produits sur site e-commerce de détail, achat et revente de produits auprès des professionnels.

Président : Monsieur Pascal Calamari demeurant : 211 chemin de mortu-
re, 82370 Labastide Saint Pierre
élu pour une durée indéterminée
Admission aux assemblées et exercice du droit de vote :

Chaque actionnaire est convoqué aux Assemblées. Chaque actionnaire a un droit de vote.
Clauses d'agrément : Les actions sont librement cessibles entre actionnaires uniquement avec accord du Président de la société.
Durée : 99 ans à compter de son immatriculation au RCS de Montauban

LE PETIT
JOURNAL

Le journal du jour

ANNONCES LEGALES
Besoin d'un conseil

05 63 20 80 02

VIE DES ENTREPRISES

Paie des dirigeants de SAS et des gérants minoritaires ou égalitaires de SARL : quelles spécificités ?

La gestion de la paie des dirigeants assimilés salariés, notamment le président de SAS ou de SASU et les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, comporte plusieurs spécificités par rapport à la gestion de la paie d'un salarié sous contrat de travail.



Le montant de la rémunération du président
Les modalités de calcul de la rémunération versée au dirigeant assimilé salarié sont librement définies par les associés. Étant un mandataire social, le dirigeant assimilé salarié d'une société ne peut pas revendiquer un salaire minimum au moins égal au SMIC.

Ainsi, il est même possible que le dirigeant ne perçoive aucune rémunération en contrepartie de ses fonctions. Toutefois, il convient de bien prendre en compte les conséquences au niveau de la protection sociale en l'absence de rémunération.

Les exonérations et allègements de charges sociales

De nombreux dispositifs d'exonérations et d'allègements de cotisations sociales existent. Nous faisons le point sur les principaux dispositifs existant et leur application pour le dirigeant assimilé salarié.

La réduction générale de cotisations sociales pour les dirigeants assimilés salariés
La réduction générale de cotisations sociales s'applique aux rémunérations qui n'excède pas 1,6 fois le montant du SMIC. Elle consiste en une réduction d'une partie des cotisations patronales payées par l'employeur. Toutefois, la réduction générale ne concerne que les salaires qui relèvent de l'assurance chômage.

Les dirigeants assimilés salariés ne peuvent donc pas bénéficier de la réduction générale sur les rémunérations qui leurs sont octroyées au titre de leur mandat social.
En tant que mandataire social, le dirigeant assimilé salarié ne peut pas profiter de l'assurance chômage. La rémunération n'est donc pas assujettie aux contributions d'assurance chômage.
De plus, la rémunération du dirigeant assimilé salarié n'est éligible pas assujettie à la cotisation A65 car il n'est pas couvert par le régime de garantie des salaires.

L'assurance chômage et la cotisation A65 du dirigeant assimilé salarié
En tant que mandataire social, le dirigeant assimilé salarié ne peut pas profiter de l'assurance chômage. La rémunération n'est donc pas assujettie aux contributions d'assurance chômage.
De plus, la rémunération du dirigeant assimilé salarié n'est éligible pas assujettie à la cotisation A65 car il n'est pas couvert par le régime de garantie des salaires.

Le dirigeant doit cumuler valable-

ment son mandat social avec un contrat de travail pour être couvert contre ces risques.

L'ACCRE pour les dirigeants assimilés salariés
Les dirigeants assimilés salariés qui obtiennent l'ACCRE bénéficient d'une exonération d'une partie de leurs cotisations sociales sur leur 12 premiers mois d'activité.

La rémunération d'un dirigeant assimilé salarié est-elle éligible au CICE ?

Le CICE consiste en un crédit d'impôt calculé sur une partie des rémunérations assujettie aux cotisations patronales de sécurité sociale.

Toutefois, les rémunérations versées aux dirigeants assimilés salariés n'entrent pas dans l'assiette de calcul de ce crédit d'impôt.

Les avantages en nature du dirigeant assimilé salarié

Le dirigeant assimilé salarié peut bénéficier d'avantages en nature dans le cadre de ses fonctions. Toutefois, la méthode d'évaluation est différente de celle applicable aux salariés sous contrat de travail.

Les évaluations forfaitaires de l'avantage en nature pour la nourriture et le logement ne peuvent pas être appliquées pour les dirigeants sociaux.

Par contre, ils peuvent bénéficier des évaluations forfaitaires pour les avantages en nature liés aux véhicules et aux outils de communication (ordinateur, téléphone, accès à Internet...).

La participation et l'intéressement du dirigeant assimilé salarié
Le dirigeant peut-il prétendre à la participation ?

En principe, un accord de participation bénéficie uniquement aux titulaires d'un contrat de travail. Toutefois, il existe trois dérogations pour le dirigeant assimilé salarié :

Lorsque l'entreprise compte moins de 50 salariés et qu'un accord de participation est volontairement conclu, le dirigeant peut en bénéficier ;
Lorsque l'entreprise est assujettie à la participation et n'emploie pas

plus de 250 salariés, le dirigeant peut bénéficier de l'accord dérogatoire pour la seule part de la réserve spéciale excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

Lorsque le dirigeant assimilé salarié cumule son mandat avec un contrat de travail, il peut bénéficier de la participation.

Le dirigeant peut-il prétendre à l'intéressement ?
L'intéressement est ouvert aux dirigeants, mais uniquement dans les entreprises de 1 à 250 salariés. Pour cela, l'accord doit préciser explicitement que les dirigeants y ont droit.

Un accord d'intéressement ne peut être conclu lorsque l'entreprise compte un seul salarié et que ce dernier à la qualité de Président, Directeur général, gérant ou membre du directoire. Il est donc nécessaire que l'entreprise embauche au moins un salarié sous contrat de travail.

Comment gérer la paie du dirigeant assimilé salarié ?

Lorsque le dirigeant d'une société est affilié au régime général, il est donc nécessaire d'établir des bulletins de paie en présence d'une rémunération. Il conviendra donc d'utiliser une application qui vous permettra de gérer la paie et de déclarer les charges sociales, ou de déléguer ce travail à un expert-comptable ou un prestataire spécialisé en paie.

Bulletin de paie : A partir du moment où l'entreprise rémunère son dirigeant affilié au régime général ou embauche au moins un salarié, il est nécessaire d'établir des bulletins de paie. Son contenu est très encadré par la loi, nous allons vous indiquer toutes les mentions obligatoires à faire figurer sur un bulletin de paie.

Les mentions obligatoires d'un bulletin de paie
L'article R. 3243-1 du Code du travail prévoit qu'un bulletin de paie doit obligatoirement comporter :

L'identification de l'employeur ;
Le nom et adresse, le cas échéant l'abréviation dont dépend le salarié ;
L'usuf dont dépend l'employeur

et numéro d'inscription ;
L'identification du salarié et de son poste : nom, prénom, poste, classification (niveau, coefficient hiérarchique) ;
Le code APE de l'employeur ;
La convention collective de branche applicable ou, à défaut, la référence au code de travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

Le cas échéant, la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
Le cas échéant, l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
Le montant de la rémunération brute du salarié ;
La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute, la nature, notamment le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute (sauf en cas de remise d'un récapitulatif annuel comportant ces informations) ;
Le montant de la somme payée au salarié et la date de paiement ;
Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels.

Il convient également de rappeler que le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée son bulletin de paie.

Source : le coin des entrepreneurs