

FEUILLET BLEU 1759

Recouvrement des charges sociales - Indulgence de l'URSSAF vis-à-vis des entreprises touchées par les intempéries dans le Var

Des délais de paiement des cotisations sociales sont exceptionnellement accordés par l'URSSAF aux entreprises du Var touchées par les inondations et les coulées de boue du 15 au 16 juin 2010. Par ailleurs, pour les travailleurs indépendants, l'URSSAF a suspendu les prélèvements des cotisations sociales jusqu'au mois d'octobre 2010.

En savoir plus en suivant ce lien

<http://www.toulon.urssaf.fr/index.php?option=content&task=view&id=5891&Itemid=5277> ou celui-ci

<http://www.toulon.urssaf.fr/index.php?option=content&task=view&id=5904&Itemid=5277>

Charges sociales des entrepreneurs individuels à responsabilité limitée

La loi du 15 juin 2010 relative à l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée crée un statut visant à permettre aux entrepreneurs individuels de créer un patrimoine professionnel distinct de son patrimoine personnel, sans devoir pour autant créer une société. L'article 7 de cette loi précise les modalités d'assujettissement aux charges sociales des revenus des entrepreneurs individuels à responsabilité limitée qui relèvent toujours du régime des non salariés, qu'ils optent pour l'impôt sur les sociétés ou pour l'impôt sur le revenu. Le régime de cotisations sociales dépend de l'option choisie :

- si les revenus sont soumis à l'impôt sur le revenu, l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée sera redevable des cotisations sociales sur le revenu d'activité retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu (art. L. 131-6 CSS). Il n'y a donc aucun changement par rapport à la situation des entrepreneurs individuels.
- si l'entrepreneur opte pour l'impôt sur les sociétés, il devra payer des cotisations sociales sur le revenu d'activité pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu, donc sur sa rémunération. En outre, ce revenu professionnel intégrera également la part des revenus de capitaux mobiliers supérieure à 10 % de la valeur du patrimoine affecté ou à 10 % du bénéfice, si ce dernier est supérieur au patrimoine affecté.

(consultez le texte de loi n°2010_658 du 15 juin 2010 relatif à l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée)

Versement Transport : modifications de taux

Plusieurs lettres circulaires de l'ACOSS des 14 et 17 mai, et des 22 et 23 juin 2010 augmentent le taux du versement transport sur le bassin chartrain, à Aubenas, sur la communauté d'agglomération du pays de Lorient, sur Cannes, le Cannet et Mandelieu la Napoule, à Belfort, au Puy-en-Velay, sur la communauté de communes du Pays de Pont à Mousson et sur la communauté d'agglomération du Grand-Avignon. Il est supprimé à Saint-Martin, diminué à Saint-Brieuc et institué sur la communauté de communes de Pierre sud Oise, dans la région fougèraise et à Gimouille.

PROTECTION SOCIALE

Santé au travail

C'est en application

Informations Sociales

Comment une faute grave le supérieur hiérarchique qui menace de sanctions un salarié appliquant à la lettre une consigne de sécurité

Dans un arrêt du 21 avril 2010, la Cour de cassation considère que « constitue une faute grave le fait pour le responsable d'une agence de transit aérien de menacer de sanctions les agents placés sous son autorité qui se conformeraient aux règles de sécurité applicables dans l'enceinte de l'aéroport », peu importe l'absence de danger au moment des faits ou que les propos aient été tenus sous l'effet de la colère. Il ne s'agit pas de circonstances atténuantes. En conséquence, le licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre de cet agent, a une cause réelle et sérieuse.

Lorsque le port d'un gilet ou d'une chasuble fluorescente répond à la nécessité pour le salarié d'être perçu et identifié par les autres lorsqu'on se trouve sur ou à proximité d'une zone de circulation, il s'agit d'une mesure de sécurité impérative visant à éviter le danger, sans que le respect de cette obligation soit conditionné par la démonstration d'un danger immédiat et permanent.

En effet, en matière de sécurité au travail, l'employeur est seul juge, dans le cadre de son pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, des mesures qui doivent être imposées aux salariés pour garantir leur sécurité, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise et des contraintes auxquelles sont exposés les salariés.

Dès lors que le règlement intérieur de l'entreprise prévoit que le port de la chasuble fluorescente est obligatoire dans une zone pour des raisons de sécurité, alors un supérieur hiérarchique qui ne respecte pas lui-même le règlement, ne peut reprocher à un salarié d'appliquer à la lettre cette consigne de sécurité, peu importe l'absence de risque au moment des faits.

PROTECTION SOCIALE

Santé au travail

C'est en application

Le salarié est tenu à une obligation de sécurité tant envers lui-même qu'envers les autres salariés

Le salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs en ce qui concerne la sécurité dans l'entreprise peut être licencié pour faute grave s'il n'a pas pris les mesures nécessaires à la prévention des risques à l'égard des autres salariés. Cette sanction peut être prononcée même s'il n'y a pas d'accident, du simple fait du manquement à son obligation de sécurité. C'est ce que vient de décider la Cour de cassation dans un arrêt du 23 juin 2010.

En l'espèce, un chef de magasin se voit accorder une délégation de pouvoirs afin de prendre « toute mesure et toute décision en vue d'appliquer et de faire appliquer les prescriptions d'hygiène et de sécurité pour les personnels et les tiers » dans le magasin. Le salarié fait l'objet d'un premier avertissement de la part de son employeur au motif que « l'issue de secours est obstruée par des marchandises et que le dispositif de sécurité

du portillon est hors d'usage ».

Puis, le salarié est licencié pour faute grave. En effet, « la direction a constaté qu'une mezzanine présentait une oscillation suspectée dangereuse pour les salariés (...) et ce, probablement depuis plusieurs mois. ». Or, il est reproché au salarié de ne pas avoir pris « en temps utile les mesures de sécurité élémentaires pour éviter tout risque d'accident – comme interdire l'accès de la mezzanine au personnel et en retirer les marchandises si besoin était ». De surcroît, l'intéressé n'a « ni informé sa hiérarchie de cette situation de risque, ni fait procéder aux travaux nécessaires pour sécuriser la mezzanine ».

Pour sa défense, le chef de magasin affirme qu'il n'a pas négligé le problème, et qu'il a d'ailleurs contacté le fabricant de la mezzanine « pour obtenir un devis s'agissant de la mise en conformité de la stabilité de celle-ci », ce qui prouve bien qu'il envisageait de faire procéder à des travaux.

Pour la Cour de cassation, le licenciement pour faute grave est parfaitement fondé. En effet, « selon l'article L.4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Or, en l'espèce, « une mezzanine sur laquelle étaient entreposées des marchandises et où circulaient des salariés présentait d'importants problèmes de stabilité et nécessitait impérativement la mise en place d'éléments pour la stabiliser », alors que « le salarié, titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, s'était borné à s'enquérir du coût des réparations sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ».

Dans cet arrêt, la Haute juridiction affirme l'obligation de sécurité en dehors de tout accident et de tout dommage. Il ne s'agit pas d'une recherche de responsabilité a posteriori mais d'une question de prévention des risques, très en amont. Cette accentuation de l'obligation du salarié résulte de la délégation de pouvoirs qui lui a été consentie par l'employeur.

Consultez l'arrêt de cassation du 23 juin 2010 intitulé Protection sociale : le salarié est tenu à une obligation de sécurité tant envers lui-même qu'envers les autres

Tarification et prévention des AT : s'adresser à la CARSAT en région

Depuis le 1er juillet 2010, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) se sont substituées aux caisses régionales d'assurance maladie (CRAM). Elles ont pour mission la tarification et la prévention des risques professionnels auprès des entreprises, d'une part, le calcul, la liquidation et le paiement des prestations retraite, d'autre part. Les CARSAT conservent également leur mission d'aide et d'accompagnement aux assurés fragilisés à travers le service social de la caisse. Seul le secteur « sanitaire et médico-social » des CRAM a été intégré dans le champ des ARS. Par ailleurs, la CRAMIF est la seule caisse à conserver son nom puisqu'elle ne traite pas des dossiers retraite qui, pour la région Île-de-France, sont liquidés directement par la CNAVTS. Il n'y a pas de changement concernant les mandataires MEDEF nommés au sein des conseils d'administration des CRAM qui siègent désormais dans les conseils d'administration des CARSAT. Comme prévu par la réglementation, leurs mandats arrivent à expiration en octobre 2011.

Plan canicule 2010

Les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte des conditions climatiques. Ils doivent ainsi tenir compte des incidences de la chaleur sur les postes de travail occupés (les salariés en milieu extérieur sont plus exposés que les autres à la chaleur) (art. L.4121-1 et suivants du code du travail). Comme chaque année depuis 2004, le ministère de la Santé a défini les actions de la prévention et de la gestion de la canicule, afin de réduire les effets sanitaires d'une vague de chaleur. Il a mis également en place son plan d'organisation de l'offre de soin durant l'été. Dans un communiqué de presse du 1er juillet 2010, le ministère de la Santé a détaillé le plan canicule 2010 et a précisé que pour la saison estivale 2010, le plan relatif à l'offre de soin intègre les changements organisationnels importants induits par la création des Agences régionales de santé (ARS). En effet, le message d'alerte émis par Météo France et l'InVS dès que la situation le justifie est, à présent, adressé par la DGS à toutes les ARS. Cette alerte est également transmise aux préfets de département qui décident alors d'un éventuel changement de

niveau du plan au niveau local.

Consulter le dossier de presse du ministère de la santé – plan canicule et le discours du Ministre de la Santé en suivant ce lien

<http://www.sante-sports.gouv.fr/point-presse-disponibilite-des-lits-permanence-des-soins-en-period-e-estivale-discours-de-madame-roselyne-bachelot-narquin.html>

Accréditation élargie des organismes habilités aux contrôles techniques

L'inspecteur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques consistant à vérifier l'état de conformité de ses équipements avec les dispositions qui lui sont applicables, à faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition et à faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses (art. L.4722-1 du code du travail).

Ces vérifications et mesures sont effectuées soit par une personne ou un organisme agréé figurant sur une liste arrêtée conjointement par les ministres chargés du travail, soit par un organisme accrédité (art. L.4722-2 du code du travail).

Ces accréditations sont délivrées par le Comité français d'accréditation (Cofrac). Un décret du 25 juin 2010 prévoit qu'un organisme d'un Etat membre de l'Union européenne non établi en France peut désormais également effectuer une prestation occasionnelle en France, sans avoir à solliciter une accréditation auprès du Cofrac. Toutefois, il doit justifier être en possession d'une accréditation dans son pays d'origine, attestant qu'il dispose des compétences techniques, humaines et organisationnelles pour réaliser la prestation conformément aux exigences des référentiels applicables en France.

Consultez le décret ci-dessous

PROTECTION SOCIALE

Santé au travail

C'est en application

Accroissement de la part d'accident professionnel liée à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants

Condition de durée des agissements constitutifs d'un harcèlement moral

Dans un arrêt du 26 mai 2010 publié au Bulletin des arrêts des chambres civiles, la Cour de cassation

affirme, pour la première fois, que la reconnaissance du harcèlement moral peut se faire même si les agissements se sont déroulés sur un intervalle de temps relativement bref.

L'article L.1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés qui

ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter

atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son

avenir professionnel. S'il exige des agissements répétés, cet article n'impose aucune condition de

durée. La Cour de cassation, qui s'est appuyée sur cette imprécision, a considérée que le harcèlement

moral peut être constitué par des faits répétés, se déroulant sur une courte période.

En l'espèce, un salarié employé en qualité d'acheteur/ vendeur de véhicules, de retour d'une longue absence pour maladie, est déclaré apte à occuper son précédent emploi par le médecin du travail lors

de la visite de reprise.

Cependant, à son retour dans l'entreprise, il est affecté à des « tâches subalternes qu'il n'a jamais exercées auparavant » et l'employeur lui interdit également de prospecter pour l'achat de nouveaux véhicules, alors que ces prospections sont essentielles pour l'exécution de ses anciennes tâches.

Par ailleurs, le salarié apporte la preuve de menaces et de propos dégradants tenus par l'employeur à

son égard au cours de la semaine suivant son retour dans l'entreprise. Ces propos et menaces conduisant son médecin traitant à lui prescrire un nouvel arrêt de travail pour « traumatisme

psychologique ».

Le salarié demande alors la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ainsi que des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

La Cour d'appel accède à la demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Elle estime, en effet, que l'affectation du salarié à l'exécution de tâches subalternes qu'il n'avait jamais exercées ainsi que l'interdiction qui lui était faite par l'employeur de prospecter pour acheter des véhicules constituaient, en réalité, une rétrogradation du salarié ayant un impact sur sa rémunération et donc une modification de son contrat de travail justifiant la demande de résiliation judiciaire.

En revanche, la Cour d'appel écarte le harcèlement moral. Les juges du fond constatent que le salarié avait été rétrogradé et mis à l'écart et que des menaces ou des propos dégradants avaient été tenus par l'employeur à son égard. Toutefois, ils estiment que ces événements se sont déroulés sur une très brève période de temps, compte tenu des arrêts maladie postérieurs à la reprise, et sont donc insuffisants pour caractériser le harcèlement moral.

Cependant, la Cour de cassation censure la Cour d'appel pour avoir ajouté à l'article L.1152-1 du code du travail une condition qu'il ne prévoit pas et, par ailleurs, pour ne pas avoir tenu compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié, parmi lesquels les documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé. Pour la Haute juridiction, peu importe que ces agissements se soient déroulés dans un laps de temps très court (moins d'un mois), si l'ensemble des faits répond exactement à la définition du code du travail et caractérise donc bien un harcèlement moral, entraînant le versement de dommages et intérêts.

INFORMATIONS FICALES

Débat d'orientation des finances publiques pour 2011 (rapports d'information) pour en savoir plus, suivre ces liens :

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i2689.asp>
<http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i2688.asp>

Déductibilité de la contribution sociale généralisée (CSG) afférente à une indemnité pour rupture conventionnelle exonérée d'impôt sur le revenu.

Question :

Dans quelles conditions la contribution sociale généralisée (CSG) afférente à une indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail en totalité exonérée d'impôt sur le revenu est-elle prise en compte dans la détermination de la rémunération imposable du salarié concerné ?

Réponse de la DGI

RES N° 2010/42 (FP) Date de publication : 06/07/2010

z 5. Fiscalité personnelle

z 5 B. Impôt sur le revenu. Dispositions générales

z 5 B 3. Liquidation de l'impôt
z 5 B 32. Calcul de l'impôt
:

L'indemnité de rupture conventionnelle peut, en application de l'article L 136-2 du code de la sécurité sociale,
être en partie soumise à la CSG, au même titre que les autres indemnités de rupture du contrat de travail.

En application du I de l'article 154 quinquies du code général des impôts (CGI), la CSG due au titre des revenus

d'activité est admise en déduction pour la détermination du montant net imposable du revenu catégoriel au titre

duquel elle a été acquittée, à concurrence de la fraction correspondant au taux de 5,1%. La fraction de CSG

restante n'est quant à elle pas déductible.

La Documentation de base 5 B 3233, n° 15 et suivants, précise que la CSG est déductible dès lors qu'elle est

afférente à des revenus effectivement soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu et pour lesquels la

CSG s'est substituée aux cotisations d'assurance maladie.

Il résulte de ces principes que la CSG acquittée sur une indemnité de rupture conventionnelle exonérée en

totalité d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, n'est, pour son montant total, pas déductible fiscalement.

Durée de validité de l'autorisation donnée par l'assemblée des actionnaires d'une société dont le siège social est situé à l'étranger pour l'attribution d'options sur titre aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux des entreprises situées en France dont elle est mère ou filiale.

Question :

Les options attribuées par une société de droit américain aux salariés de sa filiale française sont-elles, toutes

conditions étant par ailleurs remplies, éligibles au régime spécifique d'imposition prévu aux articles 80 bis et 163

bis C du code général des impôts (CGI) si elles sont attribuées sur la base d'une autorisation de l'assemblée

générale extraordinaire (ou de l'organe équivalent) d'une durée de validité de 10 années ?

Réponse : DGI

RES N° 2010/41 (FP) Date de publication : 06/07/2010

z 5. Fiscalité personnelle

z 5 F. Traitements, salaires, pensions et rentes viagères

z 5 F 1. Champ d'application

© Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique

Page 1 of 1 D

Le III de l'article 80 bis du CGI prévoit que le régime spécifique d'imposition des options sur titres est applicable

aux options accordées par des sociétés dont le siège est situé à l'étranger aux salariés ou mandataires sociaux

qui exercent leur activité dans des entreprises situées en France dont elles sont mère ou filiale dès lors que cette

attribution s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du code

de commerce.

L'article L. 225-177 de ce code prévoit que l'assemblée générale extraordinaire (AGE)

autorise le conseil

d'administration (ou le directoire) à attribuer des options de souscription d'actions pour une durée limitée qui ne

peut être supérieure à trente-huit mois. La même règle est prévue pour les options d'achat d'actions par l'article

L. 225-179 du même code.

La limitation de la durée de validité de l'autorisation donnée par l'AGE a pour objectif d'améliorer la transparence

des attributions d'options sur titres et de renforcer le contrôle de l'AGE sur la politique du conseil d'administration

ou du directoire en la matière.

Aussi l'instruction n° 2 du 5 janvier 2009 publiée au Bulletin officiel des impôts sous la référence 5 F-1-09 a-t-elle

prévu que, pour les sociétés étrangères, les autorisations données pour une durée supérieure à trente-huit mois,

conformes à la législation étrangère applicable, ne font pas obstacle à l'application du régime spécifique

d'imposition des options sur titres, sous réserve que cette autorisation ait été donnée pour une durée déterminée

et raisonnable.

Une autorisation donnée pour une durée de 10 ans ne peut pas être considérée comme raisonnable. La

confirmation demandée ne peut donc être apportée.

Taxes sur les véhicules de sociétés - Assujettissement à la taxe des véhicules exclusivement affectés aux essais de produits fabriqués

Question :

Les véhicules détenus ou utilisés par les sociétés ayant pour activité la production d'équipements et

d'accessoires pour automobiles et destinés exclusivement à l'essai de produits fabriqués sont-ils assujettis à la

taxe sur les véhicules de sociétés ?

Réponse : DGI

RES N° 2010/40 (ENR) Date de publication : 06/07/2010

z 7. Droits d'enregistrement et de timbre

z 7 M. Timbre et taxes assimilées

z 7 M 2. Taxes assimilées au droit de timbre

© Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique

Page 1 of 1 D

Conformément aux dispositions de l'article 1010 du code général des impôts, les sociétés sont soumises à la

taxe sur les véhicules de sociétés à raison des véhicules qu'elles utilisent en France, quel que soit l'Etat dans

lequel ils sont immatriculés, ou qu'elles possèdent et qui sont immatriculés en France dans la catégorie des

voitures particulières. La taxe n'est toutefois pas applicable aux véhicules destinés exclusivement soit à la vente,

soit à la location de courte durée, soit à l'exécution d'un service de transport à la disposition du public, lorsque

ces opérations correspondent à l'activité normale de la société propriétaire.

S'agissant plus spécifiquement des véhicules destinés à la vente, il est d'ores et déjà admis que l'exonération de

TVS s'applique également aux véhicules de démonstration ou d'essais possédés par les constructeurs

automobiles, leurs concessionnaires ou leurs agents, ainsi que par les constructeurs de caravanes pour la

présentation de celles-ci. Cette tolérance prévue par la doctrine administrative référencée DB 7 M 2313 en son

paragraphe 6, ne vise pas les véhicules d'essais utilisés par les sociétés ayant pour activité la production

d'équipements et d'accessoires pour automobiles.

Cela étant, dans le prolongement de la tolérance doctrinale déjà existante, il sera admis d'exonérer de TVS les véhicules qui sont exclusivement affectés aux essais des produits fabriqués.

Une société est imposable immédiatement sur la somme que le fisc est condamné à lui reverser

Un arrêt du Conseil d'Etat précise qu'une société qui détient une créance certaine sur le fisc doit l'inclure dans ses résultats imposables.

Peu importe que l'administration ait fait appel du jugement la condamnant. Le fait que les sommes en cause ne soient pas versées immédiatement à la société est également sans incidence.

La créance sur le fisc est en effet certaine dans son principe et dans son montant dès l'exercice au cours duquel le jugement est intervenu. (voir texte du Conseil d'Etat N° 322663 : **Une société est imposable immédiatement sur la somme que le fisc est condamné à lui reverser**)

Sous-traitance des travaux de recherche et développement et crédit d'impôt recherche

L'administration fiscale précise que les dépenses relatives à des opérations de recherche sous-traitées ne sont éligibles au crédit d'impôt recherche que si les organismes sous-traitants sont établis dans l'UE ou dans un Etat partie à l'accord sur l'EEE 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.

(Voir le texte Rep_min_a_M_Folliot_71471 Sous-traitance des travaux de recherche et développement et crédit d'impôt recherche)

Obligation d'information de l'administration fiscale et mode de calcul des intérêts de retard lors d'un redressement d'un groupe intégré

A l'issue de vérifications de comptabilité de plusieurs sociétés appartenant au même groupe, l'administration fiscale a rectifié le résultat imposable à l'impôt sur les sociétés de certaines filiales. Elle a ensuite mis en recouvrement les droits et intérêts de retard résultant de ces rehaussements au nom de la société qui s'était constituée seule redevable de l'IS dû sur l'ensemble des résultats du groupe. La cour administrative d'appel de Paris a rejeté la demande de réduction des intérêts de retard et de restitution des sommes correspondantes de la société. Dans un arrêt du 2 juin 2010, concernant la régularité de la procédure d'imposition, le Conseil d'Etat estime que "l'obligation d'information à laquelle l'administration était soumise à l'égard de la société mère avant mise en recouvrement des droits supplémentaires pouvait se limiter à une référence aux procédures de redressement menées avec les sociétés membres du groupe et à la fourniture d'un tableau chiffré qui en récapitule les conséquences sur le résultat d'ensemble du groupe et les intérêts de retard en résultant, y compris en tant qu'ils procèdent de redressements afférents à des filiales demeurant déficitaires, sans qu'il soit nécessaire de mentionner la nature, les motifs et les conséquences de chacun des chefs de redressement concernés". En outre, le Conseil d'Etat considère que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que c'est par une exacte application de l'article 1733 du CGI que l'administration fiscale a, pour déterminer s'il y avait lieu d'appliquer l'intérêt de retard, apprécié au niveau de chaque filiale redressée si l'insuffisance des chiffres déclarés par chacune d'elle excédait ou non le vingtième de sa base d'imposition rectifiée.

(voir le texte correspondant Obligation d'information de l'administration fiscale et mode de calcul des intérêts de retard lors d'un redressement d'un groupe intégré)