



HONGRIE  
ROUMANIE  
CROATIE  
SERBIE  
MONTENEGRO

## NEWSLETTER PECO

1<sup>er</sup> trimestre 2024

**ACTUALITÉS JURIDIQUES**  
pour les investisseurs et les entrepreneurs

- HONGRIE: Modification du droit du travail et du droit des sociétés ; nouvelles règles sur l'emploi des travailleurs étrangers ; nouvelle loi ESG
- ROUMANIE: Introduction du taux d'imposition minimum mondial de 15% ; modifications des règles concernant l'emploi des ressortissants étrangers et des travailleurs hautement qualifiés
- CROATIE: Nouvelles règles relatives au travail sur plateforme ; nouveaux taux d'intérêts
- SERBIE: Open Balkans ; Expo2027 ; application Web de l'Agence d'enregistrement des sociétés ; permis unique de séjour temporaire et de travail
- MONTENEGRO: Modifications fiscales

en coopération avec

### HONGRIE

#### ACTUALITÉS JURIDIQUES

##### APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

#### **Modification du droit du travail**

Aux termes de modifications du Code du travail entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les jours de congés supplémentaires pour enfant à charge ainsi que le congé de naissance et le congé parental doivent être accordés par l'employeur conformément à la demande du salarié. Celui-ci doit toutefois notifier sa demande à l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé.

La disposition limitant le temps de travail sur écran à 6 heures par jour ou 75% du temps de travail quotidien a été supprimée.

La nouvelle loi a modifié la documentation à remettre au salarié lors de la résiliation du contrat de travail. Au lieu des six documents prévus précédemment, l'employeur devra désormais remettre au salarié un certificat de travail unique comportant l'ensemble des informations requises par la loi, sous forme électronique ou papier.

L'employeur est désormais également tenu d'enquêter sur les accidents du travail qui n'entraînent pas d'incapacité de travail. Des précisions sur la procédure d'enquête et des directives pour la rédaction des rapports sur les accidents du travail seront prochainement accessibles sur le site web du Ministère en charge de la politique du travail.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2024, certaines activités et postes désignés par le Ministre responsable de la politique du travail nécessitent une formation en Santé et Sécurité au Travail (SST). Cette formation peut être dispensée en remettant au salarié un document général publié par le ministère ou bien en publiant ces informations sur un réseau électronique interne accessible au salarié. Dans ces cas, l'employeur n'est pas tenu de dispenser une formation substantielle en matière de SST aux salariés en question.

Enfin, des modifications entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2024 prévoient dans certains cas des tests obligatoires d'aptitude professionnelle à effectuer avant le premier jour de travail et à intervalles réguliers pendant toute la durée de l'emploi.

#### **Modifications du droit des sociétés**

Une modification du droit des sociétés introduit d'importants changements concernant la gestion des données et l'accessibilité des documents des sociétés. Selon la modification, la Cour d'enregistrement est tenue de conserver de manière électronique les données relatives aux sociétés, les documents les concernant ainsi que les données concernant les procédures non contentieuses.

Aux termes de la nouvelle loi, la Cour d'enregistrement doit garantir l'accessibilité des statuts via le registre des sociétés. Cette disposition vise à faciliter les recherches et à accélérer la consultation des documents sociaux. Le logiciel informatique utilisé pour les spécimens de signatures comporte

désormais un lien dans la section « données de l'entreprise » permettant un accès instantané aux statuts en un seul clic. Ce service est disponible pour les statuts et leurs modifications enregistrés après le 1<sup>er</sup> mars 2024, date d'entrée en vigueur de la modification.

La nouvelle loi prévoit également une disposition sur la gestion des données pour garantir le stockage et le traitement des données conformément à la loi, tout en maintenant un état exact du registre des sociétés. Dans le cas où le registre des sociétés ferait état d'informations manquantes, la Cour d'enregistrement pourra exiger de la société qu'elle lui envoie les données manquantes dans les 60 jours suivant l'enregistrement des informations via le Système d'Interconnexion des Registres des Sociétés (BRIS). Le non-respect de cette obligation pourra donner lieu à une procédure de contrôle judiciaire engagée d'office par la Cour d'enregistrement.

### **Durcissement des règles relatives à l'emploi des travailleurs étrangers**

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la loi sur les travailleurs étrangers prévoit que l'employeur ne peut embaucher un travailleur étranger que s'il n'y a pas de candidat hongrois disponible pour le poste en question. Les travailleurs étrangers, appelés par la loi les « travailleurs invités », sont autorisés à séjourner en Hongrie pour une période limitée avant de devoir quitter le pays. La loi introduit de nouvelles catégories telles que les travailleurs invités et les investisseurs invités.

La loi distingue les séjours courts (maximum 90 jours sur une période de 180 jours), temporaires (jusqu'à 3 ans) et longs. Les étrangers peuvent entrer en Hongrie pour des séjours courts sous les conditions énoncées par le Code Frontières Schengen. Des permis de séjour temporaires peuvent être accordés pour diverses raisons, notamment à des fins d'activité professionnelle, d'investissement, d'études, d'emploi en tant que travailleur invité.

Concernant les travailleurs invités, la législation introduit quatre sous-catégories de permis, correspondant chacune à différents types d'emploi. Le nombre de permis de séjour pour travailleur invité (une des quatre sous-catégories) délivrés annuellement est plafonné à 65 000 pour l'année 2024. La loi introduit également le concept d'investisseurs invités, permettant aux ressortissants de pays tiers d'entrer en Hongrie à des fins d'investissement économique.

Un changement significatif concerne le traitement des travailleurs sans qualification d'enseignement supérieur, qui font désormais face à des limitations en matière d'opportunités d'emploi, de permis de séjour à long terme, et de droits de regroupement familial.

Pour assurer le respect de ses dispositions, la nouvelle loi impose des conditions plus strictes et des sanctions plus sévères aux employeurs embauchant des ressortissants de pays tiers.

### **Nouvelle loi hongroise sur l'ESG**

Les entreprises hongroises seront tenues de rendre compte de leur gestion des questions de durabilité plus tôt que prévu par l'UE, dès l'année prochaine pour certaines d'entre elles.

Avec l'adoption de la loi ESG (environnement, social, gouvernance) le 12 décembre 2023 par le Parlement, le Gouvernement hongrois impose aux grandes entreprises ayant leur siège en Hongrie d'établir deux nouveaux rapports, dont l'objectif est de présenter une évaluation objective des

pratiques et performances des entreprises en matière de durabilité. Des modifications de la loi comptable obligent les entreprises à présenter les aspects extra-financiers de leurs opérations dans un format standardisé, en accord avec les normes de l'UE. La loi prévoit d'une part une obligation de publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, conformément à la Directive UE dite « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive). D'autre part, elle prévoit une obligation de diligence raisonnable en matière de développement durable de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des entreprises, conformément à la Directive UE dite « CSDDD » (Corporate Sustainability Due Diligence Directive).

Les entreprises sont tenues d'élaborer une stratégie ESG, mettre en place un cadre de gestion des risques ESG, analyser régulièrement les risques ESG, mettre en œuvre des mesures ESG proactives et correctives en interne, appliquer des mesures ESG pour les fournisseurs directs, évaluer les risques ESG parmi les fournisseurs indirects et préparer des rapports ESG sur l'accomplissement de leurs obligations ESG.

La loi ESG cible dans un premier temps les grandes entreprises d'intérêt public, qui devront, en 2025, publier leur rapport ESG relatif à 2024 si deux des trois critères suivants sont atteints : 10 milliards de HUF pour le total de bilan, 20 milliards de HUF pour le chiffre d'affaires net et 500 pour le nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice. En 2026, toutes les grandes entreprises seront tenues de publier leur rapport ESG, le seuil pour le nombre moyen de salariés étant réduit à 250. Enfin, en 2027, toutes les petites et moyennes entreprises d'intérêt public, quel que soit le total du bilan, le chiffre d'affaires net annuel ou le nombre de salariés, seront tenues de publier leurs rapports ESG. Pour les groupes internationaux, les données concernant les filiales hongroises pourront être intégrées dans le rapport consolidé du groupe de la société mère. Les entreprises devront faire auditer leur rapport ESG par un certificateur ESG enregistré.

Bien que la loi ne s'applique dans un premier temps qu'à un petit nombre d'entreprises, ses effets se font déjà ressentir dans tout le paysage économique. Les grandes entreprises sont en effet chargées de collecter des données sur les émissions, la consommation d'énergie, les sources et la gestion des déchets auprès de tous leurs sous-traitants pour obtenir une image précise de leurs opérations. Pour de nombreuses entreprises n'ayant pas mis en place un processus de gouvernance d'entreprise adéquat, l'impact sur leur activité et leur fonctionnement est important, à défaut d'avoir enregistré de telles informations auparavant.

La nouvelle loi prévoit uniquement un cadre pour les obligations de reporting, les détails étant précisés ultérieurement par le nouveau Conseil ESG, supervisé par le Ministre de l'Économie Nationale et soumis à l'Autorité de Surveillance des Affaires Réglementées (en hongrois : "Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága" ou "SZTFH"), nommée en tant qu'organe de surveillance et de gestion. Ces règles d'application devront être publiées dans un décret d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2024. D'autres dispositions, telles que les règles relatives aux auditeurs et au pouvoir du SZTFH d'imposer des amendes, n'entreront en vigueur que plus tard, respectivement en 2025 et en 2026.

Auteur : **D'ORNANO PARTNERS**

### ROUMANIE

#### ACTUALITÉS JURIDIQUES

##### APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

#### Introduction d'un taux d'imposition minimum mondial de 15%

La loi n° 431/2023 a introduit un taux d'imposition minimum mondial de 15% pour les grands groupes d'entreprises multinationales et nationales. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, cette loi autorise les autorités roumaines à percevoir des impôts supplémentaires sur les grandes entreprises nationales et multinationales si leur taux d'imposition effectif en Roumanie est inférieur à 15%. Elle transpose dans le droit national la Directive 2022/2523 du Conseil de l'UE du 14 décembre 2022 visant à assurer un niveau minimum d'imposition mondial pour les groupes d'entreprises multinationales et les groupes nationaux de grande envergure dans l'Union.

Pour faciliter sa mise en œuvre, des règles d'application devraient être publiées d'ici la fin 2024.

#### Sociétés concernées par l'impôt

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux sociétés ayant leur siège en Roumanie, faisant partie d'un groupe d'entreprises national ou multinational, dès lors que leur chiffre d'affaires annuel consolidé est supérieur à 750 millions EUR pendant au moins deux des quatre exercices fiscaux précédant l'exercice fiscal concerné. La loi prévoit certaines exemptions.

#### Exemption générale

Sont exemptés les groupes dont les filiales en Roumanie réalisent au total un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions EUR et un bénéfice inférieur à 1 million EUR.

#### Dispositions fiscales

La loi établit un impôt sur les sociétés supplémentaire basé sur des règles alternatives :

##### *i. Règle d'inclusion des revenus (RDIR) :*

La RDIR est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Elle s'applique lorsque la société mère d'un groupe national ou multinational est située en Roumanie et assujettit un impôt supplémentaire tant à la société mère qu'à ses filiales imposées à un taux inférieur à 15%. Selon cette règle, la société mère est tenue de payer un montant supplémentaire pour garantir que le taux d'imposition effectif dans chaque juridiction où le groupe opère soit d'au moins 15%.

##### *ii. Règle des bénéficiaires insuffisamment imposés (RBII) :*

La RBII servant de mesure subsidiaire s'applique si la société mère ultime est établie dans un pays tiers (hors UE) et que la RDIR n'a pas été mise en œuvre au niveau du siège social. Dans de tels cas, les entreprises roumaines au sein d'un groupe d'entreprises multinationales seront soumises à un impôt supplémentaire proportionnel au montant non couvert par la RDIR au niveau de la société mère. Cette règle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### *iii. Impôt additionnel national*

Simultanément, la loi prévoit un impôt additionnel national ciblant les extra bénéfiques des entreprises basées en Roumanie taxées à un taux réduit, c'est-à-dire un taux d'imposition effectif inférieur à 15%. Les filiales roumaines de groupes multinationaux avec des sociétés mères étrangères seront redevables de l'impôt additionnel sur leurs extra bénéfiques réalisés en Roumanie si leur taux d'imposition effectif dans le pays est inférieur à 15%.

### **Modifications législatives concernant l'emploi des ressortissants étrangers**

L'Ordonnance d'urgence n° 25/2024 modifie et complète certaines dispositions légales relatives aux ressortissants étrangers. Publiée le 22 mars 2024, cette ordonnance fait suite à la suppression des contrôles aux frontières aériennes et maritimes depuis le 31 mars 2024.

- Les ressortissants étrangers séjournant en Roumanie sont tenus de déclarer tout changement dans leur situation professionnelle dans un délai de trois jours auprès de la succursale locale du Bureau roumain de l'immigration qui leur a accordé le droit de séjour.
- Les ressortissants étrangers entrant en Roumanie pour y travailler voient leur droit de séjour temporaire prolongé s'ils présentent un contrat de travail à temps plein dans les 15 jours ouvrables suivant leur arrivée ou s'ils obtiennent un nouveau permis de travail. Le contrat doit être enregistré dans le registre général des salariés. Le salaire doit être au moins égal au salaire brut minimum. Les salariés hautement qualifiés doivent percevoir un salaire au moins égal au salaire brut moyen.
- Chaque ressortissant étranger ayant reçu un permis de travail ou de détachement et ayant obtenu une prolongation de séjour temporaire ou de séjour de longue durée se verra attribuer un code numérique personnel par l'Inspection générale de l'immigration, indiqué sur le permis de séjour ou de travail.
- Les employeurs doivent finaliser les contrats de travail dans les 15 jours ouvrables suivant l'entrée du ressortissant étranger sur le territoire ou l'obtention d'un nouveau permis de travail. Le non-respect de ce délai peut entraîner des amendes allant de 5 000 à 10 000 RON.
- La délivrance d'un permis de travail pour les travailleurs permanents est désormais soumise à la condition que l'employeur doit exercer son activité depuis au moins un an.
- Les ressortissants étrangers titulaires de visas de long séjour valides sont également soumis à ces réglementations.

### **Modifications concernant les travailleurs hautement qualifiés**

La loi n° 28/2024 modifiant et complétant certains textes relatifs aux ressortissants étrangers a été publiée le 5 mars 2024. Cette loi introduit des changements significatifs visant à faciliter l'emploi et la résidence des étrangers en Roumanie.

- La loi a introduit un nouveau concept de "mobilité à court terme".

- La loi prévoit des exceptions à l'exigence de permis de travail en prévoyant une nouvelle catégorie appelée "travailleurs mobiles hautement qualifiés". Ces travailleurs, ressortissants de pays tiers détenant une carte bleue européenne valide délivrée par un autre État membre de l'UE/AELE, peuvent entrer en Roumanie et exercer des activités économiques pendant une période allant jusqu'à 90 jours sur une période de 180 jours, sans nécessité de permis de travail. De plus, les ressortissants de pays tiers détenant une carte bleue européenne valide délivrée par un autre État membre de l'UE, ayant résidé dans ce pays pendant au moins 12 mois ou ayant une résidence combinée d'au moins six mois dans le dernier pays de résidence, peuvent entrer en Roumanie selon des règles exceptionnelles. Ils sont autorisés à travailler dans le pays sans permis de travail ou visa de travail spécifique. Ces personnes ont la possibilité de demander une carte bleue européenne en Roumanie dans le mois suivant leur entrée sur le territoire. Par ailleurs, les personnes à leur charge sont exemptées de la procédure de regroupement familial et peuvent directement demander un permis de séjour.
- Des modifications ont également été apportées à la définition d'un "travailleur hautement qualifié".
- La durée minimale d'un contrat de travail a été ajustée, permettant désormais une durée illimitée ou limitée d'au moins six mois (précédemment au moins un an).
- De même, le salaire mensuel minimum pour les travailleurs hautement qualifiés a été révisé pour être aligné sur le salaire brut moyen.
- De nouvelles conditions ont été introduites dans le processus de demande de permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés. Les employeurs doivent désormais démontrer que le poste vacant n'a pas pu être pourvu par un citoyen roumain, un citoyen d'un autre État membre de l'UE/AELE, un citoyen de la Confédération suisse, ou un ressortissant étranger ayant un droit de résidence de longue durée en Roumanie. L'employeur doit fournir une preuve du processus de sélection et obtenir un certificat AJOFM, qui doit être délivré au plus tard 90 jours avant la soumission de la demande de permis de travail.
- Par ailleurs, la loi prévoit une exigence d'enseignement supérieur et un minimum de cinq ans d'expérience professionnelle. Les ressortissants de pays tiers demandant un permis de travail de travailleur hautement qualifié, notamment pour des postes de direction dans les services des technologies de l'information et de la communication ou en tant que spécialistes dans ce secteur, doivent démontrer au moins trois ans d'expérience professionnelle pertinente au cours des sept années précédant la demande de permis de travail.
- Les demandes de regroupement familial pour les personnes à charge des travailleurs hautement qualifiés peuvent désormais être soumises simultanément avec la demande de carte bleue européenne du titulaire principal.

Auteur : D'ORNANO PARTNERS

### CROATIE

#### ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

#### Nouvelles règles sur le travail via une plateforme numérique

Les dernières modifications de la Loi sur le travail sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et visent à encadrer les conditions de travail via les plateformes numériques en Croatie.

La loi fait une distinction entre d'une part les plateformes numériques de travail (personne physique ou morale fournissant des services à la demande d'un bénéficiaire via une technologie numérique, en vue de la fourniture par une personne physique d'un travail à distance en utilisant des moyens électroniques ou directement sur un lieu déterminé) et d'autre part les agrégateurs (personne physique ou morale qui exerce une activité de représentation ou d'intermédiation pour les plateformes de travail numériques).

Les travailleurs effectuant un travail via une plateforme numérique de travail (travailleurs sur plateforme) doivent être employés soit par la plateforme numérique de travail, soit par l'agrégateur. À cet égard, les plateformes numériques de travail et les agrégateurs doivent s'inscrire dans le registre croate compétent et, en tant qu'employeurs de travailleurs sur plateforme, ils sont tenus de garantir à ces derniers l'application de leurs droits statutaires (par exemple, les informer de l'organisation du travail et des processus de décision automatisée, nommer une personne habilitée qui supervisera leur sécurité et leur travail, souscrire une assurance accident et responsabilité si le travailleur sur plateforme utilise un véhicule, etc.).

Si le travailleur sur plateforme est employé par un agrégateur, la loi prévoit une responsabilité conjointe et solidaire de l'agrégateur et de la plateforme numérique de travail par le biais de laquelle le travailleur sur plateforme effectue son travail. La plateforme numérique de travail pourrait toutefois être exonérée de responsabilité sous certaines conditions.

Les amendes pour violation des nouvelles règles relatives au travail sur plateforme s'élèvent jusqu'à 13 270 EUR pour les personnes morales et 1 320 EUR pour leurs dirigeants.

#### Nouveaux taux d'intérêt

Le taux d'intérêt annuel sur les prêts entre personnes liées a été fixé à 3,25% par une décision en date du 31 novembre 2023. Ce taux d'intérêt constitue le taux d'intérêt minimum autorisé, c'est-à-dire le taux le plus élevé déductible fiscalement qui peut être appliqué sur les prêts entre personnes liées croates et étrangères.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux de l'intérêt de retard dû en cas de retard de paiement des impôts et taxes croates s'élève à 7,50% par an.



### SERBIE

#### ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

##### **Le marché du travail unifié de « Open Balkans »**

Après plus de trois ans de discussions, les dirigeants des pays de l'initiative « Open Balkans », à savoir la Serbie, la Macédoine du Nord et l'Albanie, se sont réunis le 22 janvier 2024 pour signer deux protocoles d'accord qui favoriseront la libéralisation du marché du travail entre les pays membres de l'initiative : le Protocole sur la mise en œuvre de l'Accord sur les conditions d'accès libre au marché du travail dans les Balkans occidentaux et le Protocole sur la connexion des systèmes d'identification électronique des citoyens des Balkans occidentaux.

Le lancement officiel du marché du travail unifié le 1<sup>er</sup> mars 2024 marque une étape historique, offrant aux citoyens de Serbie, d'Albanie et de Macédoine du Nord une mobilité accrue sur le marché du travail transfrontalier des Balkans.

Les citoyens résidant en Serbie, en Albanie et en Macédoine du Nord souhaitant obtenir un emploi dans l'un des pays de Open Balkans, ou ceux ayant déjà trouvé un emploi, doivent désormais demander un numéro d'identification en remplissant un formulaire sur la plateforme électronique e-Administration. Un numéro d'identification unique de Open Balkans (IDOB) est ensuite généré par les autorités compétentes du lieu de résidence de l'individu.

Une fois cet IDOB obtenu, l'individu peut accéder au portail e-Gouvernement du pays de destination et soumettre une demande d'accès au marché du travail, gratuitement. Après approbation par le pays de destination, l'individu est éligible aux emplois dans les mêmes conditions qu'un citoyen national pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans. À l'issue de cette période initiale, des prolongations de séjour ou des permis de travail peuvent être accordés selon les besoins.

Cette initiative de marché du travail unifié, représentant près de 11 millions de travailleurs, vise à approfondir la coopération et l'intégration économique des pays signataires et à atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans la région.

##### **EXPO 2027**

En juin 2023, la Serbie a remporté les votes pour organiser l'Expo 2027. Le Dossier de Reconnaissance de la Serbie pour l'Expo 2027 Belgrade a été présenté en février 2024 au Secrétaire Général du Bureau International des Expositions (BIE) par l'Ambassadrice de Serbie en France. L'approbation du Dossier de Reconnaissance par l'Assemblée Générale du BIE confirmera le statut de la Serbie en tant qu'organisateur.

Le Parlement serbe a adopté une Loi sur les Procédures spéciales pour la réalisation de l'Expo Belgrade 2027 pour accélérer les processus contractuels et les marchés publics. A cette occasion, le pays a déclaré l'Expo 2027 comme étant un projet d'importance nationale. Pour renforcer son attractivité, la Serbie poursuit des initiatives de développement d'infrastructure, y compris la création de zones industrielles et l'amélioration des réseaux de transport, renforçant ainsi sa position de hub régional.

La Serbie poursuit depuis plusieurs années une stratégie d'investissement étranger visant à attirer et faciliter les investissements directs étrangers dans de nombreux secteurs de son économie, en prenant des mesures stratégiques telles que les incitations fiscales, la simplification réglementaire et la promotion de l'investissement.

### **Décision de la Cour constitutionnelle en faveur des femmes enceintes et des mères employées, modifiant les règles concernant le calcul de la compensation salariale pendant le congé de maternité et le congé parental**

Dans sa décision n°IUz 60/2021 publiée le 14 février 2024, la Cour constitutionnelle de la République de Serbie a conclu que la disposition de l'article 13, paragraphe 1 de la Loi sur le soutien financier aux familles avec enfants est contraire à la Constitution serbe. Plus précisément, la partie de la disposition législative concernant "l'absence due à des complications liées au maintien de la grossesse" et "si le congé pour complications liées au maintien de la grossesse n'a pas été utilisé" a été jugée anticonstitutionnelle.

La loi en question prévoit que la compensation du salaire pendant le congé de maternité est calculée sur la base des revenus des 18 derniers mois précédant le premier mois du congé de maternité. Cependant, selon la disposition contestée, pour les femmes ayant rencontré des complications liées au maintien de la grossesse et ayant commencé leur congé plus tôt, la compensation est calculée sur la base des 18 mois précédant le début de ce congé, qui en conséquence peut correspondre à une date beaucoup plus anticipée que le début du congé de maternité.

Suite à la décision de la Cour constitutionnelle, la base de calcul de la compensation salariale est modifiée à compter du 14 février 2024. Aux termes de l'article 13, paragraphe 1 de la Loi tel que modifié, la base de calcul de la compensation salariale pour le congé de maternité et le congé parental, accordé aux personnes mentionnées à l'article 12 de cette même loi, est déterminée par la somme des salaires mensuels sur lesquels des cotisations ont été payées au cours des 18 derniers mois précédant le premier mois du congé de maternité.

Les femmes appartenant à la catégorie lésée et qui disposent d'une décision définitive sur le droit à la compensation salariale pendant le congé de maternité et le congé parental postérieure au 19 avril 2019, peuvent soumettre une demande de modification de la décision existante auprès du Secrétariat de la Protection Sociale jusqu'au 14 août 2024.

### **Application Web de l'Agence d'enregistrement des sociétés pour la préparation et la soumission des rapports financiers**

A compter du 31 janvier 2024, les entités peuvent préparer et déposer leurs comptes relatifs à l'exercice 2023 via l'application Web de l'Agence d'enregistrement des sociétés des registres d'entreprise pour la préparation et le dépôt des rapports financiers pour l'année 2023.

L'Agence a également créé un portail externe intitulé "Registres des entités tenues de soumettre des rapports", au sein du système d'information spécial de l'agence (« PIS »), permettant aux entités tenues de soumettre des rapports financiers de déposer des demandes de rectification dans le cas où les données mentionnées dans ce registre ne sont pas à jour.

### **Permis de travail et de séjour unifiés pour les étrangers, nouvelle procédure de délivrance**

Une nouvelle procédure de délivrance d'un permis unique de séjour temporaire et de travail pour les étrangers a été mise en place le 1<sup>er</sup> février 2024. Ces modifications constituent une avancée substantielle dans le processus d'emploi des étrangers en Serbie, en rendant la procédure plus simple et plus rapide. Les étrangers pourront désormais demander un permis unique de séjour et de travail par voie électronique, le délai de traitement passant de 2 mois à 15 jours.

Les nouvelles dispositions ont par ailleurs étendu la période de validité du permis d'un à trois ans. Le permis unique prend la forme d'une carte d'identité personnalisée équipée de puces, améliorant à la fois la sécurité et la fonctionnalité.

Auteur : **D'ORNANO PARTNERS**

### MONTENEGRO

#### ACTUALITÉS JURIDIQUES

##### APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

#### Modifications fiscales

Dans le but d'harmoniser le cadre fiscal monténégrin avec la législation fiscale de l'UE, en particulier avec la Directive 2009/133/CE du Conseil de l'UE concernant le régime fiscal commun applicable aux fusions, scissions, scissions partielles, apports d'actifs et échanges d'actions intéressant des sociétés d'États membres différents, l'Assemblée nationale du Monténégro a adopté plusieurs modifications à la Loi sur l'impôt sur les sociétés, entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La loi modifiée précise le calcul de l'assiette de l'impôt sur les sociétés, qui intègre le résultat avant impôt, tel qu'il figure dans le bilan. Ce calcul doit désormais être strictement conforme aux normes IAS et IFRS. Les revenus provenant du produit de la liquidation d'autres entités juridiques ne sont désormais plus inclus dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Les modifications portent également sur la comptabilisation des produits ou des charges résultant de changements de méthodes comptables, ces ajustements étant répartis de manière égale sur cinq exercices fiscaux.

Les amendements prévoient des règles détaillées pour la détermination de la valeur d'acquisition des actifs et permettent à l'autorité fiscale d'ajuster le prix de vente des actifs à leur valeur de marché si le prix de vente est inférieur à cette dernière dans le cadre d'opérations entre parties liées et non liées.

La définition des contribuables soumis à la retenue à la source a été modifiée afin d'y inclure les personnes morales. Aux termes des modifications, la distribution du boni de liquidation est désormais imposée à l'impôt sur le revenu. En outre, les établissements stables sont également soumis à la retenue à la source sur les dividendes, les bénéfices et le boni de liquidation, entre autres.

Les amendements ont également introduit de nouveaux taux d'amortissement destinés à mieux refléter les réalités économiques actuelles. Il s'agit notamment de taux réduits pour les bâtiments, les routes, les ponts et les actifs similaires, désormais fixés à 2,5 %, et d'ajustements des taux pour d'autres groupes d'actifs afin d'assurer un calendrier d'amortissement plus juste.

Les réformes fiscales comprennent également une modification de l'impôt sur les cessions de biens immobiliers, applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en introduisant un taux d'imposition progressif en fonction de la valeur marchande estimée du bien immobilier. Les cessions de biens immobiliers sont désormais imposées aux taux suivants : 3 % pour les biens d'une valeur ne dépassant pas 150 000 euros, 5 % pour les biens d'une valeur comprise entre 150 000 et 500 000 euros, 6% pour les biens d'une valeur supérieure à 500 000 euros.

Auteur : D'ORNANO PARTNERS

# D'ORNANO

## PARTNERS

Janvier-mars 2024



### A propos de D'ORNANO PARTNERS

D'ORNANO PARTNERS est un cabinet d'avocats international profondément ancré en Europe centrale et orientale et en France. Nos avocats offrent une connaissance approfondie des marchés locaux combinée à une expérience internationale inégalée.

Nous favorisons une approche intégrée, multidisciplinaire et transfrontalière, basée sur nos fortes capacités et la synergie entre nos bureaux européens qui travaillent en étroite collaboration.

Nous fournissons une assistance juridique dans les disciplines principales suivantes :

- **Transactions-Fusions et acquisitions**
- **Opérations immobilières**
- **Contentieux stratégiques**
- **Grands projets et investissements structurels**
- **Conseil juridique**

*François d'Ornano, associé fondateur, est reconnu par Chambers Global 2024 pour son expertise de haut-niveau en M&A en Europe centrale et orientale.*

