



# Cabinet Gavard



veille juridique



## au sommaire ce mois

TVA à 7 % : quand on ne sait pas faire simple.....	1
De langue maternelle française.....	1
Dénoncer un bail par LRAR : il ne suffit pas d'envoyer le courrier.....	1
Réponse au contrôleur fiscal : attention à l'adresse d'envoi.....	2

Clarifications des commissions d'apporteurs d'affaires....	2
2 ou 3 ans pour être maître d'apprentissage.....	3
Faire et défaire !!!.....	3
Heures supplémentaires.....	3
Le chiffre du mois : 9 € 19.....	4
Ignorer son supérieur peut justifier un licenciement.....	4

## TVA à 7 % : quand on ne sait pas faire simple...

La plupart des produits et services relevant du taux de 5,5 % devraient désormais être soumis au taux de 7 %. Seuls les produits et services de première nécessité continueraient à bénéficier du taux de 5,5 % (produits alimentaires, appareillages et équipements spéciaux pour handicapés).

4 taux existeront désormais : 19,6%, 5,5%, 2,1% et 7%

Le nouveau taux de 7 % s'appliquerait à la place du taux réduit de 5,5 % actuellement applicable au transport de personnes, à la culture, à l'hôtellerie, à la restauration, aux services d'aide à la personne (autres que ceux destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées dépendantes), aux travaux de rénovation.

*Projet de loi de finances rectificative pour 2011 art. 11*

## De langue maternelle française

**L**e terme "langue maternelle française" dans une offre d'emploi n'est pas forcément discriminatoire.

Une compagnie d'assurance anglo saxonne avait embauché pour son agence en France un chef du

service de traduction. Le libellé de la fiche descriptive du poste d'assistant manager diffusée au sein du groupe, indiquait que le poste était réservé à un "native french speaker".

La Cour d'Appel de Chambéry confirme que les termes native french speaker, qui se traduisent par "de langue maternelle française" posent comme critère celui du langage parlé et transmis dès la naissance. Il est réputé être de ce fait la langue la plus parfaitement assimilée par l'individu dans toutes ses composantes et subtilités ce qui peut constituer une exigence professionnelle déterminante et essentielle pour le recrutement d'un chef du service de traduction. Cette exigence n'a donc, dans ce cas, pas de caractère discriminatoire.

*CA Chambéry 9 juin 2011 n°10-2311, ch. soc., Robin T. c/ Sté Factory mutual insurance compagnny limited*

## Dénoncer un bail par LRAR : il ne suffit pas d'envoyer le courrier

Lorsqu'un locataire d'un local commercial demande congé à son propriétaire, il doit le faire soit par recommandé soit par acte d'huissier.

La Cour de Cassation vient de rappeler qu'en cas de signification par lettre recommandée avec accusé de réception, le destinataire doit avoir retiré le courrier. A

défaut, le congé n'est pas valable. Le locataire doit alors signifier son congé par voie d'huissier.

*Cass. 3e civ. 13 juillet 2011 n°10-20.478 (n°917 FS-PB), Herraiz c/ Sté Immobilier prestige*

## Réponse au contrôleur fiscal : attention à l'adresse d'envoi

**D**es observations à une proposition de redressement fiscal n'ont aucune valeur si elles ne sont pas envoyées à la bonne adresse.

Un contribuable répondait, dans le cadre de la procédure de redressement contradictoire, à une notification de redressement mentionnant le nom du vérificateur, son service et son adresse postale. Il n'avait pas envoyé son courrier à la bonne adresse.

La Cour de Cassation juge que les observations formulées par un contribuable adressées à un service incompétent et à une adresse erronée sont irrégulières.

Dans ce cas, le contribuable n'est pas fondé à soutenir que la procédure de redressement serait irrégulière dès lors que l'administration n'aurait pas répondu à ses observations.

*CE 15 avril 2011 n°327955, 9e et 10e s.-s., Chassagne*

## Clarifications des commissions d'apporteurs d'affaires

**L**a rémunération versée à une personne non salariée de

l'entreprise pour un travail ponctuel a longtemps fait l'objet de nombreuses interrogations sur son régime social. Faut-il acquitter des cotisations sur une commission versée à une tierce personne pour l'apport d'un nouveau client ?

L'Art.L. 242-1-4. de la dernière loi de financement de la sécurité sociale a apporté une réponse : *toute somme ou avantage alloué à un salarié par une personne*

### Question à Sébastien ANCEAU

Conseiller en Gestion de Patrimoine au sein de CONVERGENCE PATRIMOINE

### Peut-on encore alléger sa note d'impôt avant le 31 décembre 2011 ?

Rares sont les mesures fiscales qui peuvent être prises à la dernière minute. Il en existe au moins deux : les Fonds Communs de Placement dans l'Innovation (FCPI) et les Fonds d'Investissement de Proximité (FIP).

Ces investissements présentent un double avantage fiscal : d'une part, une réduction d'impôt immédiate et, d'autre part, une exonération des éventuelles plus-values.

Les FCPI et les FIP sont des produits présentant un certain degré de risque puisqu'ils appartiennent à la catégorie des FCPR (Fonds communs de placement à risque).

Ces placements permettent chacun une réduction d'impôt égale à 22% des sommes investies dans la limite de 12.000 € pour un célibataire (soit une réduction maximale de 2 640 €) et 24.000 € pour un couple marié (soit une réduction maximale de 5 280 €).

Cet avantage fiscal est soumis au plafonnement global des niches fiscales.

Pour que cette réduction soit acquise, vous devrez conserver les parts pendant au moins 5 ans (sauf en cas de décès, invalidité ou licenciement).

Cependant, pour des raisons de cycles économiques des PME dans lesquelles le fonds est investi, l'horizon de placement est plutôt de 8 années, à l'issue desquelles le fonds sera liquidé.

Avec le FCPI et le FIP, vous bénéficiez de ces avantages à partir de quelques milliers d'euros, ainsi que de la mutualisation du risque propre à un fonds commun de placement.

*n'ayant pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne est une rémunération. Dans les cas où le salarié concerné exerce une activité commerciale [...] pour laquelle il est d'usage qu'une personne tierce à*

*l'employeur alloue des sommes ou avantages au salarié au titre de cette activité, les cotisations [...] sont acquittées sous la forme d'une contribution libératoire à la charge de la personne tierce dont le montant est égal à 20 % de la part de ces rémunérations qui excède pour l'année considérée un montant égal à 15 % de la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance calculée pour un mois sur la base de la durée légale du travail.*

En clair : les sommes qui dépassent 279 € par an sont soumises à une contribution libératoire de 20 %.

Il faut noter que cette disposition vise uniquement les personnes salariées d'une autre entreprise. Les sommes versées à un salarié de l'entreprise versante sont soumises aux charges sociales dans les conditions de droit commun. Les commissions versées à un indépendant constituent normalement un achat à un fournisseur.

## 2 ou 3 ans pour être maître d'apprentissage

L'accueil d'un apprenti dans une entreprise nécessite un maître d'apprentissage.

Celui-ci doit avoir une expérience de 2 ans (contre 3 auparavant) s'il est titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti. A défaut, il doit avoir une expérience de 3 ans (contre 5 auparavant) et un niveau minimum de qualification selon le domaine d'activité.

Le gouvernement cherche ainsi à favoriser l'apprentissage déjà largement subventionné par l'exonération des charges sociales, l'aide forfaitaire régionale, le crédit d'impôt et l'aide à l'embauche supplémentaire d'un apprenti.

*Décret 2011-1358 du 25 octobre 2011 (JO 27 p. 18142)*



## ZOOM SUR : LES CADEAUX D'AFFAIRES

La TVA sur l'achat d'un article qui est cédé gratuitement (un cadeau) ou pour un prix très inférieur au prix normal n'est pas récupérable (206, IV-2-3° de l'annexe II au CGI).

Seuls les biens de faible valeur ouvrent droit à récupération de la TVA. Il s'agit des biens d'une valeur unitaire inférieure ou égale à 65 € TTC. Ce plafond s'applique par an et par destinataire. Exemple : la TVA sur l'achat de 30 boîtes de chocolat de 15 € est récupérable à condition qu'il ne soit pas offert plus de 4 boîtes par client par an.

Cette règle ne s'applique pas aux échantillons qui peuvent dépasser la valeur de 65 € unitairement. Un échantillon est un article cédé gratuitement dans un conditionnement différent de l'article commercialisé et comporte, de préférence, la mention « vente interdite ».

En matière d'impôt sur les bénéfices, un cadeau est déductible s'il est réalisé dans l'intérêt direct de l'entreprise.

Il doit être mentionné sur le relevé des frais généraux (intégré à la liasse fiscale) s'il n'est pas spécialement conçu pour la publicité.

## Faire et défaire !!!

La loi de 2008 qui devait permettre une exonération de plus-value sur la cession des parts ou actions d'une société à l'horizon 2014 devrait être annulée avant même d'avoir été appliquée... restrictions budgétaires obligent !!!

## Heures supplémentaires

**U**ne réclamation d'heures supplémentaires doit être claire et vérifiable

En cas de litige sur le nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve est partagée. Il appartient au salarié d'apporter des éléments susceptibles d'étayer sa demande et à l'employeur de justifier des horaires effectivement réalisés (c. trav. art. L. 3171-4).

Les juges admettent généralement des documents rédigés par le salarié lui-même, comme un décompte d'heures de travail manuscrit et calculé mois par mois (cass. soc. 24 novembre 2010, n° 09-40928 FPPBR). Il sont suffisamment précis pour contraindre l'employeur à

justifier des horaires effectivement réalisés.

Des heures supplémentaires présentées par le salarié qui ne sont pas détaillées semaine par semaine ou mois par mois ne sont pas recevables.

*Cass. soc. 16 juin 2011, n°09-69250 D*

## Le chiffre du mois : 9 € 19

Le SMIC passera de 9 euros brut de l'heure à 9,19 euros à partir du 1er décembre 2011 soit une augmentation de 2,1 %. Le SMIC mensuel s'établira à 1.393,82 euros brut par mois contre 1.365 euros actuellement.

*Communiqué DGT du 10 novembre 2011*

## Ignorer son supérieur peut justifier un licenciement

Un chef d'équipe, refuse d'exécuter les ordres de son chef de chantier et l'insulte grossièrement. Il fait l'objet d'un avertissement puis d'un licenciement pour le motif suivant : le salarié n'a pas modifié son comportement suite à l'avertissement et a, à plusieurs reprises, manqué de respect envers sa hiérarchie en l'ignorant (refus de saluer son chef de chantier chaque matin) et en refusant ses instructions.

Le salarié reconnaît qu'il a évité tout contact avec son supérieur hiérarchique depuis plusieurs mois, qu'il ne le saluait pas, qu'il évitait de le rencontrer et de prendre ses instructions alors que la lettre d'avertissement

rappelait clairement qu'il appartenait au chef de chantier, et à lui seul, de décider de l'affectation du personnel sur les différents travaux.

Selon la Cour d'Appel de Nancy, l'attitude manifestement irrespectueuse du salarié, qui ignorait son supérieur hiérarchique en présence des membres de son équipe, malgré l'avertissement qui lui avait été donné, et qui persistait dans son comportement constitue une faute professionnelle justifiant une mesure de licenciement.

*CA Nancy 11 mai 2011 n°10-2282, ch. soc., SA Sitral Industrie c/ K.*



**Cabinet Gavard**

Emmanuel DALOZ  
Expert-Comptable

Olivier AGOGUE  
Expert-Comptable

### Comptabilité, fiscalité

Emilie Bonnavent  
Marion DALY  
Jean-Luc FROQUET  
Emmanuel GONCET  
Maryline PIERRAT  
Laurence SANCHEZ  
Serge VENDRAMINI

### Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE  
obm@gavard.fr

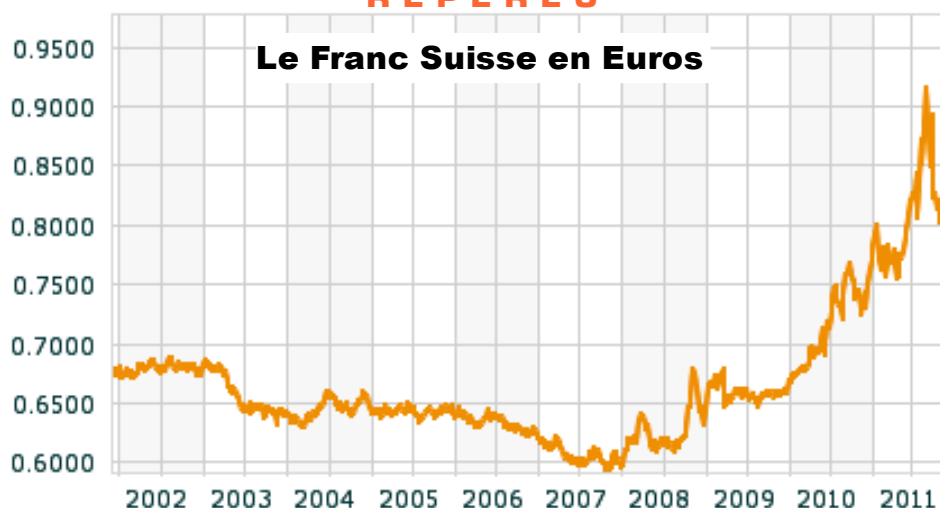
### Droit du travail

Aurélie GILLARD  
a.gillard@convergence.fr



[cogesten.ov-er-blog.com](http://cogesten.ov-er-blog.com)

## REPERES



(source : Le Figaro)