



Au sommaire ce mois

1151 communes touchées par la TLV.....	1
Prise d'acte 21 mois après les faits.....	1
Compromis : attention à la clause suspensive de financement.....	2
Le marché des mutuelles devrait rester sous contrôle des partenaires sociaux.....	2
Licenciements par une filiale en difficulté : comment faire payer la société holding ?.....	2
Égalité professionnelle : attention aux contrôles.....	3

1151 communes touchées par la TLV

La Taxe sur les Logements Vacants s'applique, dans certaines zones, aux propriétaires de logements (appartement ou maison) habitables mais occupés moins de 90 jours consécutifs dans une année.

Les zones concernées sont les communes appartenant à une zone d'urbanisation continue de plus de 50 000 habitants où existe un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande de logements.

Ces communes sont actuellement au nombre de 811. Elles seront 1.151 à compter du 1er janvier 2014.

La TLV est fixée en pourcentage de la valeur locative du logement, selon le principe appliqué pour la taxe d'habitation.

Son taux varie en fonction de la durée de vacance du logement :

- 12,5 % la 1ère année où le logement est imposable ;
- 25 % la 2ème année.

De frais de gestion s'ajoutent au montant de la taxe.

La liste des communes concernées est consultable sur service-public.fr.

A titre d'exemple, sont concernées, dans le département de l'Ain, les communes suivantes :

- agglomération de Lyon : Beauregard, Beynost, La Boisse, Dagneux, Fareins, Frans, Jassans-Riottier, Massieux, Messimy-sur-Saône, Miribel,

veille juridique



Cabinet Gavard



Détournement de clientèle : faute lourde et indemnisation de l'employeur.....	3
Déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement.....	3
Pas de licenciement avant de lire complètement la convention collective.....	3
Ne contrôlez pas vous-même votre salarié en maladie !!	4
Connexions internet personnelles et faute grave.....	4

Misérieux, Montluel, Neyron, Parcieux, Reyrieux, Saint-Bernard, Saint-Didier-de-Formans, Sainte-Euphémie, Saint-Maurice-de-Beynost, Toussieux, Trévoux.

- agglomération de Genève (SUI) - Annemasse : Ferney-Voltaire, Ornex, Prévessin-Moëns, Saint-Genis-Pouilly, Sergy, Thoiry.

Décret n° 2013-392 du 10 mai 2013

Prise d'acte 21 mois après les faits

La prise d'acte consiste, pour un salarié, à considérer que les manquements graves de son employeur ne lui permettent plus de poursuivre son contrat de travail. Dans cette situation, il quitte l'entreprise et exige de son employeur les indemnités de rupture du contrat et de préjudice d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (6 mois de salaires et plus...)

La jurisprudence a précisé que le fait, pour un salarié, de subir des violences d'un autre salarié constituait une faute grave de l'employeur qui n'avait pu y mettre fin.

La Cour de Cassation vient de se prononcer sur un cas où le salarié a pris acte de la rupture de son contrat 21 mois après avoir subi des violences de l'un de ses collègues : pour la Cour, le salarié a raison, peu importe le fait que le départ du salarié ait lieu longtemps après !

Cass. soc. 23 janvier 2013 n° 11-18.855 (n° 117 FS-PB), Leveque
c/ APEI Les Papillons blancs

l'Assemblée nationale en première lecture

Compromis : attention à la clause suspensive de financement

Lorsque l'on achète un fonds de commerce ou un bâtiment, on passe généralement par une phase de compromis qui permet de fixer les conditions de la vente dans l'attente de l'obtention, par l'acheteur, des prêts bancaires dont il aura besoin.

C'est en général l'acheteur en tant que personne physique qui s'engage. Souvent, il prévoit dans le compromis qu'une société (SCI, SARL...) pourra se substituer à lui le jour de la vente.

Le compromis prévoit également les conditions du prêt qu'il négociera avec la banque : taux d'intérêt maximum, durée...

Attention : la condition d'obtention du prêt doit clairement indiquer qu'elle s'applique à l'acheteur **ou à la société qui se substituera à lui.**

Car en pratique, il est possible qu'une banque accepte de prêter à Monsieur DUPONT et non à la société de Monsieur DUPONT. Si la clause suspensive d'obtention de financement concerne uniquement Monsieur DUPONT lui-même, il ne pourra pas renoncer à son achat sous prétexte que la banque refuse de prêter les fonds à sa société.

Cass. 3e civ. 27 février 2013 n° 12-13.796 (n° 232 FS-PB), Bernad c/ Sté Clément et Guillaume

Le marché des mutuelles devrait rester sous contrôle des partenaires sociaux

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 prévoit à terme la généralisation des mutuelles pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

L'Assemblée Nationale a confirmé la possibilité pour les partenaires sociaux de choisir, pour chaque convention collective, l'organisme assureur.

Cette disposition avait déjà été jugée acceptable par l'Autorité de la concurrence le 29 mars dernier.

Outre le fait qu'elle risque de condamner à terme les petites sociétés d'assurance, on peut s'interroger sur l'existence d'une concurrence au sein de chaque branche d'activité une fois que les grandes mutuelles auront été bien installées !

Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi adopté par

Question à Aurélie GILLARD :

Que faire pour éviter les réclamations en matière d'heures supplémentaires ?

Le salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires à son employeur doit prouver qu'il les a effectuées.

Mais la charge de la preuve prévue par le Code du Travail (article L 3171-4) n'est pas équilibrée :

- le salarié doit étayer sa demande : un simple décompte manuscrit, mais suffisamment précis, suffit ;
- l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Et, en matière de droit du travail, si un doute subsiste, il profite au salarié.

Pour éviter tout litige, l'employeur doit respecter quelques règles :

- il doit afficher l'horaire des salariés dans l'entreprise ;
- à défaut de badgeuse, il doit mettre en place un système de décompte des heures surtout pour les salariés n'effectuant pas l'horaire de l'entreprise : un moyen simple est la mise en place d'une fiche des heures effectuées chaque mois contre-signée par le salarié ;
- il peut mettre en place une fiche de demandes d'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires ;
- il doit tenir à jour des fiches de postes afin de pouvoir justifier la nature du travail de chacun. En cas de litige, on pourra ainsi comparer le temps pris par deux salariés pour effectuer les mêmes tâches.

Licenciements par une filiale en difficulté : comment faire payer la société holding ?

La liquidation judiciaire d'une société est normalement sans impact sur la société holding qui la détient, sauf pour les sommes dues par la société fille à la société mère.

Il existe toutefois une exception établie par la jurisprudence : la société mère peut être amenée à payer solidairement les sommes dues aux salariés de la filiale en cas de confusion d'intérêts, d'activités et

de direction entre les deux sociétés.

La confusion d'intérêts résulte d'un faisceau d'indices comme, par exemple, l'existence d'une direction unique, la détention de la filiale à 100 % et l'existence d'une activité unique dans les deux sociétés.

Dans un cas récemment jugé par la Cour de Cassation, la confusion d'intérêts a résulté en outre de la mise en place, par la société holding, d'un plan de relance de la filiale et de son soutien financier avant la liquidation judiciaire de la filiale.

En conclusion, on ne saurait trop conseiller à la société holding dans pareille situation de ne surtout rien faire pour sauver sa filiale !

Cass. soc. 20 février 2013 n° 11-19.305 (n° 320 F-D), Sté Autania AG c/ CGEA d'Annecy

Égalité professionnelle : attention aux contrôles

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord d'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action, sous peine d'une pénalité d'un montant maximal égal à 1 % de leur masse salariale.

L'administration annonce qu'elle va déployer des contrôles :

- au premier semestre 2013, les entreprises ciblées seront celles de plus de 1.000 salariés ;
- au second semestre, celles de 300 salariés et plus ;
- en 2014, le contrôle sera élargi au reste des entreprises assujetties (entre 50 et 300 salariés).

Les contrôles consisteront à vérifier si les entreprises assujetties ont bien rempli leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et que les accords ou plans d'action déposés sont conformes aux règles qui visent à assurer une qualité minimum des démarches engagées.

Inst. DGT 21 février 2013, 2013-04

Détournement de clientèle : faute lourde et indemnisation de l'employeur

Un salarié qui détourne la clientèle de son entreprise vers un concurrent commet une faute lourde.

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à son employeur. Le salarié est alors privé de toute indemnité de licenciement et perd son indemnité pour congés payés. C'est le seul cas où Pôle Emploi

peut même le priver de ses droits au chômage.

Dans le cas particulier du détournement de clientèle, la Cour de Cassation a récemment condamné un salarié à verser une indemnité de 15.000 € à son employeur.

Attention : la faute avait été commise durant l'exécution du contrat de travail du salarié. Aucune indemnité ne peut lui être réclamée pour un détournement de clientèle réalisé après son départ de l'entreprise.

Cass. soc. 27 février 2013 n° 11-28.481 (n° 389 F-D), B. c/ Sté Info média park Est néon

Déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement

Le gouvernement envisage la possibilité de retirer, dans la limite de 20.000 €, les sommes bloquées au titre de l'intéressement et de la participation. Le déblocage devrait se faire entre le 1er juillet et le 31 décembre 2013.

Ce dispositif ne concerne pas les sommes placées sur un PEE par le simple jeu de l'abondement. Il s'agit seulement des sommes bloquées (sur un PEE ou ailleurs) issues de la participation des salariés (entreprises de plus de 50 salariés) ou d'un accord d'intéressement signé au sein de l'entreprise.

Les salariés devront justifier qu'ils ont dépensé les sommes (en biens ou en services), ce qui leur interdit de les sortir pour les replacer sur un autre support d'épargne.

L'employeur devrait informer les salariés de ce dispositif de déblocage exceptionnel dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la loi.

Proposition de loi portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement

Pas de licenciement avant de lire complètement la convention collective

Le déroulement normal d'une procédure de licenciement débute par une convocation à un entretien préalable au cours duquel l'employeur expliquera au salarié les motivations de son licenciement.

La lettre de convocation ne doit en principe pas indiquer au salarié le motif du licenciement.

Mais attention : il arrive que certaines conventions collectives prévoient le contraire. Une institution de



retraite complémentaire vient d'en faire les frais : l'article 34 de sa convention prévoyait que « tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications ».

La Cour de Cassation vient de donner une interprétation très dure de ce texte : le motif doit être notifié par écrit au salarié avant l'entretien. A défaut, il ne s'agit pas d'une simple faute de procédure mais d'un manquement de fond qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (6 mois de salaires...)

Cass. soc. 9 janvier 2013 n° 11-25.646 (n° 17 FS-PB), Association Groupe Audiens c/ Picot

Ne contrôlez pas vous-même votre salarié en maladie !!

Un employeur soupçonne sa salariée de prendre des congés maladie de confort.

Un soir, vers 21 heures, il la surprend participant à une partie de bridge organisée dans un club. Il « profère des propos prétendument désobligeants et vexatoires à l'endroit de la salariée en s'interrogeant sur la réalité de l'arrêt de travail dont elle venait de bénéficier », il « remet en cause avec véhémence l'état de santé de celle-ci et exigeant qu'elle lui remette son arrêt de travail ». Se sentant « agressée publiquement, l'intéressée, choquée, » s'est « trouvée dans un état de sidération nécessitant le secours des personnes présentes ».

Conséquence : la salariée considère qu'elle ne peut plus travailler dans l'entreprise. Elle prend acte de la rupture de son contrat de travail avec les conséquences qui s'en suivent : indemnité de

licenciement, indemnité de préjudice, préavis, congés payés...

Cass. soc. 23 janvier 2013 n° 11-20.356 (n° 115 FS-PB), Entreprise Pauline Mazzoni c/ Métayer

Connexions internet personnelles et faute grave

La Cour de Cassation confirme qu'un salarié qui s'est connecté plus de 10.000 fois à des sites non professionnels sur son lieu de travail a commis une faute grave justifiant son licenciement.

La salariée concernée tentait de se justifier en indiquant qu'elle n'avait jamais obtenu de description de son poste !

Cass. soc. 26 février 2013 n° 11-27.372 (n° 283 F-D), X. c/ Sté Dubus

Emmanuel DALOZ **Olivier AGOGUE**
Expert-Comptable Expert-Comptable

Comptabilité, fiscalité

Emilie BONNAVENT
Marion GRASSET
Jean-Luc FROQUET
Emmanuel GONCET
Maryline PIERRAT
Laurence SANCHEZ
Serge VENDRAMINI

Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

Droit du travail

Aurélien GILLARD

Relation commerciale

Karine FAVRE



www.cabinetadb.fr



Cabinet Gavard



REPERES

Mariages-PACS en France

