



veille juridique



## Au sommaire ce mois

SMS au volant, licenciement au tournant.....	1	préavis.....	3
Données des salariés : la CNIL fait le point.....	1	Modification des locaux : attention au déplafonnement du bail.....	3
Vrai faux remboursements de frais.....	2	Désécialisation pour départ en retraite.....	3
Valeur probante d'un message sur un répondeur.....	2	Déclaration de emploi.....	3
Déclarations de revenus : dates limites.....	2	Précisions sur le CICE.....	3
Licenciement pour retrait de permis : attention danger....	2	La crèche Baby-Loup.....	4
ARRCO AGIRC : plus de cotisations et moins de retraite2			
Rupture de relation commerciale établie : attention au			

## SMS au volant, licenciement au tournant

Un chauffeur utilise son téléphone professionnel pour envoyer des SMS alors qu'il conduit un véhicule de l'entreprise.

Le chauffeur « affirme [...] n'avoir jamais envoyé de SMS en conduisant mais seulement lorsque le camion était à l'arrêt, pendant que ses deux collègues ripeurs procédaient au chargement des déchets, et qu'il était capable de taper ses messages sans regarder le clavier, de sorte qu'il ne quittait pas des yeux l'écran de contrôle ; [...] qu'il ajoute qu'il a été fait état lors de cet entretien de l'envoi d'un SMS toutes les trois minutes ».

« La société Lorraine Environnement souligne que Monsieur Claude M. a envoyé un total de 10.769 SMS sur une période allant de juillet à novembre 2010, soit une durée moyenne de 7 minutes 32 entre deux SMS, et que la cadence pouvait aller certains jours jusqu'à un message toutes les trois minutes ».

Dans ces conditions, la Cour d'Appel de Nancy confirme le licenciement pour faute grave. Cette décision semble néanmoins motivée par l'exceptionnelle gravité du comportement du chauffeur. Il en a été tout autrement dans une affaire où un ambulancier passait quelques appels sans kit mains libres.

CA Nancy 14 novembre 2012 n° 12/00388, Ch. soc., M. c/ Sté Lorraine Environnement

## Données des salariés : la CNIL fait le point

La CNIL met en ligne 5 fiches pratiques sur le respect des données personnelles des salariés :

- **géolocalisation des salariés** : elle sert à la facturation, à l'amélioration de la sécurité, à des gains de productivité et accessoirement au contrôle du temps de travail. Elle est interdite pour la surveillance des excès de vitesse, le contrôle permanent du salarié et notamment lorsque l'utilisation du véhicule est autorisée à titre privé ;
- **vidéosurveillance sur le lieu de travail** : elle est utilisée pour la sécurité. Elle ne doit pas servir à filmer les salariés sur leur poste de travail ni les zones de pause ou les toilettes ;
- **recrutement et gestion du personnel** : il est interdit de demander à un candidat à un emploi son numéro de sécurité sociale, de collecter des informations sur ses parents, ses opinions politiques ou son appartenance syndicale...
- **accès aux locaux et contrôle des horaires** : également dans un but de sécurité, le contrôle de l'accès aux locaux ne doit pas servir à surveiller les déplacements au sein de l'entreprise.
- **outils informatiques au travail** : il est possible de surveiller la messagerie personnelle d'un salarié pour des questions de sécurité et pour limiter les abus d'utilisation personnelle.

Article Cnil 28 janvier 2013 ([www.cnil.fr](http://www.cnil.fr))

## Vrai faux remboursements de frais

Il est admis que les indemnités versées par l'employeur pour compenser les déplacements du salarié de son domicile vers son lieu de travail ne sont pas soumises à charges sociales.

Mais attention à ce que cette indemnité ne soit pas considérée comme un complément de salaire. Pour cela, il faut veiller à respecter quelques principes :

- ne pas maintenir l'indemnité durant les périodes d'absence (congrés, maladie...);
- ne pas indemniser des frais qui n'existent pas (indemnité supérieure au barème kilométrique, kilomètres non effectués...);
- appliquer les mêmes règles à l'ensemble du personnel.

Cass. soc. 18 décembre 2012 n° 11-13.813 (n° 2697 F-PB), Pône c/ Sté C & K Components

## Valeur probante d'un message sur un répondeur

Un employeur laisse un message sur le répondeur de son salarié lui laissant comprendre qu'il était licencié.

Le salarié prend acte de ce licenciement dont les conséquences peuvent être lourdes pour l'employeur : non respect de la procédure ou absence de cause réelle et sérieuse...

L'employeur se défend en prétextant que l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à son insu, est un procédé déloyal rendant la preuve irrecevable en justice.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis : lorsque l'on dépose un message sur un répondeur, on ne peut ignorer qu'on est enregistré par l'appareil récepteur. Le message peut, dans ce cas, servir de preuve.

Cass. soc. 6 février 2013 n° 11-23.738 (n° 243 FP-PB), Antuna Suarez c/ Sahli

## Déclarations de revenus : dates limites

La date limite de souscription de la déclaration est fixée au 27 mai 2013. Pour les contribuables déclarant leurs revenus par internet, cette date est reportée :

- au 3 juin pour les départements n° 1 à 19 ;
- au 7 juin pour les départements n° 20 à 49 ;
- au 11 juin pour les départements n° 50 à 974.

Les justificatifs des dépenses ouvrant droit à avantages fiscaux n'ont plus à être joints à la déclaration papier.

Communiqué du 27 mars 2013



## Licenciement pour retrait de permis : attention danger

Un retrait de permis de conduire peut, sous certaines conditions, justifier le licenciement d'un salarié.

Mais qu'arrive-t-il lorsque le retrait de permis est par la suite annulé ?

La Cour de Cassation répond : le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'employeur est tenu de verser au salarié les indemnités (lourdes) prévues dans ce cas.

Cass. soc. 12 décembre 2012 n° 12-13.522 (n° 2656 F-D), Sté ID construction c/ Boutet

## ARRCO AGIRC : plus de cotisations et moins de retraite

Après 7 séances de négociation sur les retraites complémentaires, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur deux mesures :

- hausse des taux de cotisation de 0,1 % en 2014 et 0,1 % en 2015. En réalité, c'est une hausse de 0,125 % et 0,125 % car les appels de cotisations sont majorés de 25 % pour permettre "l'équilibre" des caisses ;
- les retraites complémentaires ne seront revalorisées que de 0,5 % par l'AGIRC (cadres) et 0,8 % par l'ARRCO (non cadres) au 1er avril 2013. L'inflation en 2012 a été de 2%. A titre indicatif, si ce genre de mesure venait à se pérenniser, un retraité non cadre perdrait 27 % de pouvoir d'achat en 20 ans. Pour un cadre, ce serait près de 35 % !

A noter également une mesure de pure trésorerie : à compter du 1er janvier 2016, les entreprises de plus de 9 salariés qui versent mensuellement leurs cotisations aux Urssaf verseront également mensuellement les cotisations de retraite

complémentaire aux institutions Agirc et Arrco.

Rappel : la cotisation au régime de base a été augmentée de 0,20 points au 1er novembre 2012. Il est prévu qu'elle augmente encore de 0,10 points en 2014, en 2015 et en 2016. Malgré tout cela, une nouvelle réforme est prévue avant la fin de l'année 2013... et les régimes spéciaux continuent d'exister.

Accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires

## Rupture de relation commerciale établie : attention au préavis

Une entreprise qui donne un travail en sous-traitance à une autre entreprise ne peut cesser toute relation commerciale du jour au lendemain. Qu'il existe ou non un contrat, l'article L 442-6, I-5° du Code de commerce exige la notification d'un préavis écrit suffisant.

La Cour de Cassation rappelle que la notification de ce préavis ne doit pas être équivoque. Même si la preuve est libre en matière commerciale, il convient en pratique d'informer le sous-traitant par courrier en lui indiquant la durée du préavis et en lui laissant un délai suffisant pour s'organiser.

Cass. com. 15 janvier 2013 n° 12-17.553 (n° 35 F-D), Sté Haulotte Group c/ Sté Soudacier

## Modification des locaux : attention au déplaçonnement du bail

Lors du renouvellement d'un bail, le propriétaire peut demander le déplaçonnement des loyers : au lieu de suivre l'évolution de l'indice prévu au bail (indice du coût de la construction, indice des loyers commerciaux...) le propriétaire peut alors décider de réévaluer fortement le loyer.

Les cas d'un déplaçonnement sont limitativement énumérés par la loi : modification notable des caractéristiques du local, de la destination des lieux, des obligations respectives des parties, des facteurs locaux de commercialité ou des prix pratiqués dans le voisinage.

La Cour de Cassation vient de valider le déplaçonnement d'un loyer dans le cas où un locataire avait aménagé une arrière-boutique en supprimant une cuisine et une salle à manger privatives et en installant une vitrine réfrigérée.

Cass. 3e civ. 5 février 2013 n° 11-28.829 (n° 144 F-D), Charaa c/

Sté Foncière ITN

## Désécialisation pour départ en retraite

A l'exception des baux dits "tout commerce", le propriétaire d'un fonds de commerce ne peut céder son affaire qu'à un autre commerçant qui y exercera la même activité ou une activité prévue au bail.

Il existe toutefois une exception : lorsque le commerçant cède son fonds de commerce pour faire valoir ses droits à la retraite, il peut vendre son droit au bail pour une autre activité.

La Cour de Cassation précise que ce droit s'applique également à un commerçant qui ne détiendrait que l'usufruit de son fonds de commerce. Ce cas peut se présenter notamment lorsque le commerçant a cédé à ses enfants la nue-propriété du fonds avant de le vendre (réduction de la plus-value pour les enfants).

Cass. 3e civ. 6 février 2013 n° 11-24.708 (n° 121 FS-PB), Pottier c/ Bauer

## Déclaration de remploi

Les biens acquis par les époux mariés sous le régime de la communauté réduite aux acquêts sont des biens communs. En revanche, les biens reçus en héritage, même durant le mariage, restent des biens propres à chacun.

Si l'un des époux reçoit une somme d'argent en héritage il conserve la propriété de cette somme et des biens qu'elle lui permettra d'acquérir. Attention toutefois : pour justifier que le bien acquis est sa seule propriété, il doit effectuer une déclaration de remploi auprès de son notaire. Cette déclaration est faite sans le consentement de l'autre époux sauf si elle a lieu postérieurement à l'acquisition du bien. A défaut d'une telle déclaration, le bien est réputé acquis en commun.

Cass. 1e civ. 27 février 2013 n° 11-23.833 (n° 190 F-D)

## Précisions sur le CICE

L'administration précise les modalités pratiques de calcul et d'application du Crédit d'Impôt Compétitivité-Emploi. Ce crédit d'impôt au taux de 4 % sur les salaires bruts sera versé en 2014 au titre des rémunérations 2013. Les points suivants ont été précisés :

- les rémunérations des dirigeants ne sont pas prises en compte dans le calcul ;
- les rémunérations des apprentis sont prises en

compte ;

- les contrats aidés sont pris en compte pour le montant des salaires diminué des aides reçues de l'état ;
- les salaires sont pris en compte après déduction forfaitaire pour frais professionnels (salariés à domicile, bâtiment, VRP...)
- le plafond de 2,5 fois le SMIC est augmenté du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires du salarié sans prise en compte des majorations. Mais on compare sa rémunération réelle à ce plafond. Exemple : pour un salarié et qui a effectué 1.820 h normales dans l'année et 100 heures supplémentaires, son salaire ne doit pas dépasser  $2,5 \times (1820 + 100) \times 9,43 \text{ €} = 45.264 \text{ €}$ . Si le salarié perçoit 23,50 € de l'heure (moins de 2,5 fois le SMIC), il dépassera néanmoins ce plafond en raison des majorations et sera exclu du dispositif ;
- sont prises en compte les indemnités de congés payés, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

BOI-BIC-RICI-10-150 du 5 février 2013

## La crèche Baby-Loup

Au retour d'un congé parental, une salariée de la crèche Baby Loup en contact avec le public porte un voile islamique et refuse de le retirer. Elle est licenciée pour faute grave. **La Cour de Cassation annule le licenciement.**

Dans une autre affaire, une salariée technicienne de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie n'ayant aucun contact avec le public est licenciée pour non respect du règlement intérieur. **La même Cour de**

## Cassation confirme le licenciement.

Pourquoi une telle différence de traitement ? Dans le premier cas, l'entreprise assure un service d'ordre privé. Dans le second elle assure un service d'ordre public.

Les dispositions du Code du Travail interdisant le port d'un signe religieux ostentatoire ne visent que les entreprises assurant un service d'ordre public.

Cass. soc. 19 mars 2013 n° 11-28.845 (n° 536 FS-PBRI), X. c/ Association Baby Loup  
 Cass. soc. 19 mars 2013 n° 12-11.690 (n° 537 FS-PBRI), X. c/ Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis



Cabinet Gavard



Emmanuel DALOZ  
Expert-Comptable

Olivier AGOGUE  
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

Aurélie GILLARD

### Relation commerciale

Karine FAVRE



www.cabinetadb.fr

## REPÈRES

