



Cabinet GAVARD



Fermeture du cabinet
pour congé annuel
du 6 au 26 août 2012

au sommaire ce mois

Harcèlement moral : licenciement pour accusation mensongère.....	1
Le pouvoir du voisin.....	1
Liquidation judiciaire et biens communs.....	1

Limites de paiement en espèces.....	2
Responsabilité de l'employeur en matière de congés.....	2
Hausses des prélèvements : première vague.....	3
Crédits d'impôt sur l'habitation principale.....	4

Harcèlement moral : licenciement pour accusation mensongère

Un salarié dépose une main courante auprès de la gendarmerie et de sa direction pour signaler le harcèlement moral dont il est victime de la part de son supérieur hiérarchique. Il s'avère par la suite que les accusations du salarié à l'encontre de son supérieur sont mensongères.

La société licencie le salarié pour faute grave. La Cour de Cassation estime que le licenciement est justifié.

Cass. soc. 6 juin 2012 n° 10-28.345 (n° 1380 FS-PB), Fechtali c/ Sté Sogep

Le pouvoir du voisin

L'article 673 du Code Civil prévoit que « celui sur la propriété duquel avancent les branches des arbres, arbustes et arbrisseaux du voisin peut contraindre celui-ci à les couper ; ce droit est imprescriptible ».

Le propriétaire d'un chêne monumental et plusieurs fois centenaire s'est vu contraindre, par son voisin, de le tailler au risque de le voir dépérir. Sans présenter aucun danger ni aucun trouble, les branches du chêne dépassaient sur la propriété d'à côté.

La Cour de Cassation, insensible aux questions écologiques et de nuisance, a fait application stricte

des textes.

Toutefois, ce dispositif du Code Civil n'est pas d'ordre public. Un cahier des charges d'un lotissement imposant le maintien et la protection des plantations quelles que soient leurs distances aux limites séparatives a pu faire échec à la demande d'un propriétaire et du même coup sauver un pin parasol !

Cass. 3e civ. 31 mai 2012 n° 11-17.313 (n° 657 FS-D), Coulon c/ Pantel

Cass. 3e civ. 13 juin 2012 n° 11-18.791 (n° 744 FS-PB), Lecoœur c/ Routier

Liquidation judiciaire et biens communs

Une liquidation judiciaire peut avoir de conséquences lourdes sur le patrimoine d'un entrepreneur individuel. Pour régler les créanciers, l'ensemble de ses biens propres mais également des biens qu'il détient en commun avec son conjoint peuvent être saisis.

Le conjoint peut-il dans ce cas conserver la moitié du prix de vente du bien commun vendu ? Non. C'est ce que vient de réaffirmer la Cour de Cassation. Le bien commun est vendu et l'intégralité de son prix sert à payer les créanciers.

Cass. com. 22 mai 2012 n° 11-17.391 (n° 598 FS-PB), Giacomazzi c/ Leray ès qual.

Limites de paiement en espèces

Les règlements en espèces sont limités en France. Le Conseil d'État précise que ces limites ne s'appliquent pas aux achats effectués à l'étranger.

On rappelle les règles en matière de règlements par espèces **en France** :

- les particuliers agissant entre eux dans un cadre privé sont autorisés à effectuer des paiements en espèces sans limitation de montant.

- l'utilisation d'espèces est interdit pour payer un professionnel dès lors que la somme excède les montants suivants :

Situation du payeur	Dépense personnelle	Dépense professionnelle
Domicile fiscal du payeur en France	3.000 €	3.000 €
Domicile fiscal du payeur à l'étranger	15.000 €	3.000 €

S'agissant des dépenses à l'étranger, chaque pays dispose de sa législation propre. Les sommes transportées par une personne physique, doivent être déclarées à l'administration des douanes **dès lors qu'elles dépassent 10.000 €**

CE 10 mai 2012 n° 337573, 9e et 10e s.-s., min. c/ Eurospeed Technic France

Responsabilité de l'employeur en matière de congés

L'employeur doit informer ses salariés au moins deux mois avant leur période de congés payés, leur communiquer l'ordre de départ au moins un mois avant puis s'assurer que chaque salarié a bien pris ses congés. A défaut, il peut être condamné à leur verser des dommages et intérêts.

La Cour de Cassation faisant application de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, juge désormais qu'il appartient à l'employeur, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

C'est donc à l'employeur de prouver qu'il a permis au salarié de prendre ses congés

Cass. soc. 13 juin 2012 n° 11-10.929 (n° 1518 FS-PBR), Barthelemy c/ Sté Médiapost

Question à Aurélie GILLARD

Que risque-t-on lorsque l'on oublie de déclarer l'entrée d'un salarié dans l'entreprise ?

Un salarié doit être déclaré dans les 8 jours qui précèdent son embauche en effectuant une DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) auprès de l'URSSAF.

Le non respect des formalités d'embauche peut être considéré comme du **travail dissimulé**. C'est le cas également en l'absence de déclaration de charges sociales, de bulletins de paie ou lorsque le nombre d'heures de travail déclaré est inférieur à celui réellement accompli.

Des sanctions pénales sont prévues à l'encontre du dirigeant :

- 3 ans d'emprisonnement,
- amende de 45 000 € (peines doublées en cas de récidive et majorées en cas d'emploi dissimulé d'un mineur),

Ainsi qu'à l'encontre de la société :

- amende de 225 000 €,
- dissolution et fermeture de l'établissement.

Sont également prévues des sanctions civiles :

- rappel des cotisations avec application de majorations et pénalités sans bénéfice des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations,
- évaluation forfaitaire minimale de 6 fois le Smic mensuel par salarié dissimulé,
- remboursement des aides, réductions et exonérations de cotisations indûment perçues,
- refus des aides à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant 5 ans,
- indemnité minimale de 6 mois de salaire pour le salarié dissimulé dont le contrat est rompu.

DOSSIER SPECIAL CONGES

L'entreprise ferme cet été ?

Salarié n'ayant pas acquis assez de jours de congés

Lorsque l'entreprise ferme pour congés cela peut s'avérer problématique pour les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de congés, par exemple lorsqu'ils ont été embauchés en cours d'année. Dans cette situation, il convient de penser au chômage partiel !

Sauf exceptions, les salariés concernés peuvent en effet prétendre pour les jours de fermeture non couverts par les indemnités de congés, à une allocation publique de chômage partiel.

Le principe est le suivant : l'employeur verse les allocations, puis se fait rembourser par la DIRECCTE.

Le montant de l'allocation est fixé à 28,33 euros par jour indemnisable dans les entreprises de 250 salariés au plus. Pour les salariés à temps partiel, l'allocation est versée au prorata de la durée contractuelle du travail.

L'entreprise doit donc faire parvenir à la DIRECCTE territorialement compétente un dossier individuel de demande d'aide. Depuis le 11 mars 2012, la demande n'est plus nécessairement préalable, mais l'administration recommande néanmoins qu'elle le soit.

Jour de fractionnement

Lorsqu'une entreprise ferme pour congés et que cela induit un fractionnement des 4 premières semaines de congés, les délégués du personnel doivent rendre un avis conforme. A défaut, l'employeur doit recueillir l'agrément des salariés.

Lorsqu'un employeur exige de son salarié le fractionnement des 4 semaines de congé principal, il lui doit des jours de congés supplémentaires, sous réserve que le reliquat du congé principal soit pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Le nombre de jours ainsi acquis est le suivant :

Jour(s) ouvrable(s) de congé pris hors période 1er mai - 31 octobre	Jours ouvrables de congés supplémentaires
De 1 à 2 jours	0
De 3 à 5 jours	1
De 6 à 12 maximum	2

Une convention ou un accord collectif peut toutefois prévoir que le fractionnement du congé principal en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre) n'ouvre pas droit à l'attribution de jours de congés supplémentaires, il peut aussi limiter le nombre de jours supplémentaires acquis.

Lorsque la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut l'autoriser sous condition que le salarié renonce aux jours supplémentaires de fractionnement. Cette renonciation doit être individuelle et expresse.

Aurélie GILLARD
Responsable service social

Hausse des prélèvements obligatoires : première vague

Explosion du forfait social

Certaines rémunérations échappent actuellement aux charges sociales : PEE, intéressement, PERCO... Elles étaient toutefois taxées au taux de 2 %. Ce taux était ensuite passé à 8 %.

Il atteindra désormais 20 % ! Ce taux se rapproche

des prélèvements normaux effectués sur un salarié au SMIC. C'est la fin d'un dispositif avantageux pour les salariés.

Fin de la TVA sociale

La diminution des charges sociales compensée par une hausse de la TVA prévue au 1er octobre 2012 est supprimée.

Contribution exceptionnelle d'ISF

Les contribuables dont le patrimoine net dépasse 1,3 million d'euros verseront une contribution exceptionnelle complémentaire de manière à aboutir à un montant d'ISF identique à 2011.

Taxation des petites successions

Pour le calcul des droits de donation ou de succession, l'abattement de 159.325 € par parent et par enfant sera ramené à 100.000 €. Il se reconstituera à l'issue d'une période de 15 ans contre 10 ans actuellement (et 6 ans en 2011).

Fin de l'exonération des Heures Supp.

La réduction de cotisations sociales salariales et l'exonération fiscale sur les heures supplémentaires seront supprimées à compter du 1er septembre 2012 **pour toutes les entreprises. Tous les salariés effectuant des heures supplémentaires verront donc leur salaire net diminuer** (sauf compensation par l'employeur). La réduction de cotisations patronales serait supprimée uniquement dans les entreprises de 20 salariés et plus.

Projet de loi de finances rectificative pour 2012

Crédits d'impôt sur l'habitation principale

Certaines dépenses en faveur de l'économie d'énergie ouvrent droit à un crédit d'impôt. C'est le cas notamment des dépenses d'isolation ou de production d'énergies renouvelables.

S'agissant de volets roulants isolants, l'administration fiscale précise que la motorisation des volets est exclue du crédit d'impôt.

Dans le même sens, l'administration s'est prononcée plusieurs fois contre l'application du crédit d'impôt sur les parties accessoires des appareils de chauffage ou d'isolation. Sont ainsi exclus : la vis d'approvisionnement ou le silo de stockage d'une chaudière à granules.

Décision de rescrit 5 juillet 2012 n°2012/38 FP



Cabinet Gavard

Emmanuel DALOZ
Expert-Comptable

Olivier AGOGUE
Expert-Comptable

Comptabilité, fiscalité

Émilie BONNAVENT
Jean-Luc FROQUET
Marion GRASSET
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

REPERES

Consommation d'énergie par habitant (en kg d'équivalent pétrole par an)

