



veille juridique



Cabinet Gavard

- Social
- Affaires
- Privé
- Fiscal



### au sommaire ce mois

Logement d'habitation : le propriétaire doit réclamer les charges tous les ans..... 1

Congés payés : pensez à l'affichage..... 1

Logements vacants : attention au redressement fiscal.... 2

Décret d'application d'une loi non applicable..... 2

De la confidentialité de Mes Documents..... 3

Moins de visites médicales..... 3

ISF : rappel..... 4

La formation professionnelle des travailleurs indépendants..... 4

## Logement d'habitation : le propriétaire doit réclamer les charges tous les ans

La loi du 6 juillet 1989 impose au propriétaire de régulariser les charges locatives une fois par an. Mais la Cour de Cassation considère que même s'il n'a pas respecté cette obligation, le propriétaire est en droit de les réclamer postérieurement (dans la limite de 5 ans) lorsqu'elle sont justifiées.

En revanche cette demande peut être jugée déloyale et brutale, donc fautive, lorsque la régularisation a lieu plusieurs années après et sans échelonnement (9.000 € au titre des 5 dernières années dans le cas jugé par la Cour de Cassation).

**Cass. 3e civ. 21 mars 2012 n°11-14.174 (n°335 FS-PB ), Dubos c/ Destombes**

## Congés payés : pensez à l'affichage

L'ordre de départ en congé des salariés est fixé par l'employeur, sauf usage ou disposition contraire de la convention collective.

Pour que la décision appartienne à l'employeur, encore faut-il qu'il respecte ses obligations en matière de fixation du planning : l'ordre des départs doit être communiqué à chaque salarié **un mois avant son départ et affiché dans les locaux normalement**

**accessibles aux salariés** (voir notre tableau d'affichage sur cabinetadb.fr). A défaut, il a été jugé que le départ en congé d'un salarié sans autorisation ne constituait pas une faute.

Remarque : la période de congés payés comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

### AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Téléchargez gratuitement notre tableau d'affichage sur cabinetadb.fr

## Logements vacants : attention au redressement fiscal

Le propriétaire d'un logement donné en location déclare chaque année les loyers qu'il perçoit et peut déduire de ces montants les charges qu'il paie : taxe foncière, travaux de remise en état, charges locatives...

Mais attention, les charges payées sont déductibles à condition que le logement soit proposé à la location.

Si le propriétaire n'effectue pas toute les diligences nécessaire pour louer son bien (annonces dans les journaux, les agences...) il peut être considéré comme conservant la jouissance du logement.

La Cour d'Appel de Nantes vient même de juger que le contribuable n'effectuait pas toutes les diligences nécessaires s'il ne proposait pas un loyer « correspondant à la valeur locative réelle du bien compte tenu de ses caractéristiques et de son implantation ».



[cabinetadb.fr/SOFT/RISQUES.EXE](http://cabinetadb.fr/SOFT/RISQUES.EXE)

En résumé : les dépenses effectuées sur un logement vacant et dont les loyer proposés paraissent trop élevé par rapport au marché, ne sont pas déductibles !

CAA Nantes 19 janvier 2012  
n°11NT00461, 1e ch., X.

## Décret d'application d'une loi non applicable

Un décret d'application vient de préciser les modalités de calcul de la réduction des charges

sociales prévue à compter du 1er octobre 2012. Il s'agit du dispositif de la TVA sociale. Or le nouveau Président de la République a annoncé son intention de l'abroger.

Si certains décrets d'application tardent à paraître, d'autres sortent pour des lois qui ne verront jamais le jour !!!

### Question gestion : comment calculer le coût de revient d'un salarié

Le coût de revient d'un salarié comprend son salaire brut et ses charges sociales patronales. On trouve ces deux informations sur la fiche de paie du salarié.

Il convient ensuite de majorer cette somme de 10 % pour tenir compte du maintien de son salaire durant les congés payés. Si le salarié est sous contrat à durée déterminée, il convient à nouveau de majorer la somme de 10 % pour tenir compte de la prime de précarité.

Ex : pour un brut de 2.000 et des charges de 850 €, le coût de revient est de  $(2.000+850) \times 1,10 \times 1,10 = 3.448,50$  €

Pour obtenir le coût de revient horaire du salarié, il convient de diviser ce chiffre par le nombre d'heures productives ou facturables du salarié.

Ex : un salarié travaille 7 heures par jours sur 5 jours dont 6 sont facturables. Le nombre d'heures facturables par mois est donc de  $6 \text{ h} \times 5 \text{ jours} \times 4,33$  soit 130 h par mois.

Son coût de revient horaire est de  $3448,50 \text{ €} / 130 = 26,52$  €

Remarque : 4,33 est le nombre de semaine par mois. Il est égal au nombre de semaines par an divisé par le nombre de mois :  $52/12$

## De la confidentialité de Mes Documents...

La Cour de Cassation vient de rappeler que l'employeur est en droit de vérifier les documents stockés sur l'ordinateur de ses salariés à condition qu'ils ne soient pas identifiés comme étant personnels par l'intéressé.

Appelée à se prononcer sur un répertoire de l'ordinateur intitulé « Mes Documents » bien connu des utilisateurs du système d'exploitation de Microsoft, la Cour a précisé que cette dénomination n'identifiait pas le salarié. L'employeur était donc en droit d'en viser le contenu. Il s'agissait en l'occurrence d'un dossier contenant des photographies à caractère pornographique ayant justifié le licenciement du salarié.

*Cass. soc. 10 mai 2012 n°11-13.884 (n°1203 F-PB), Sté NCT c/ Gid*

## Moins de visites médicales

Lors de l'embauche d'un salarié, une visite médicale est actuellement obligatoire sauf si le salarié en a subi une dans les 6 mois précédents auprès d'un autre employeur ou dans l'année précédente auprès du même employeur. Ces délais sont doublés à compter du 1er juillet 2012.

De même l'employeur ne devra organiser une visite de reprise que pour les absences d'au moins 30 jours en cas d'accident du travail (au lieu de 8 jours actuellement) ou de maladie ou d'accident non professionnel (au lieu de 21 jours actuellement).

Quelle que soit la durée de l'arrêt, l'examen médical reste impératif après un congé de maternité ou une absence pour maladie professionnelle. Le principe d'une visite tous les deux ans est maintenu sauf agrément du service de santé au travail.

*Décret 2012-135 du 30 janvier 2012 (JO 31 p. 1779)  
Décret 2012-137 du 30 janvier 2012 (JO 31 p. 1787)*

## Question à Aurélie GILLARD :

Quelles sont les conséquences d'une absence de document unique d'évaluation des risques (DUER) dans l'entreprise ?

L'article R. 4121-1 du Code du Travail prévoit que l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

L'absence de DUER dans l'entreprise fait peser le risque d'une amende :

- **1.500 €** d'amende pour défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques, dans un document unique ;
- **3.750 €** d'amende et/ou un an de prison lorsque le DUER n'est pas mis à disposition des instances représentatives du personnel ;
- **450 € par salarié** lorsque le DUER n'est pas mis à disposition de l'inspection du travail .

Au-delà de ces amendes, l'absence de DUER peut être considérée comme une **circonstance aggravante en cas d'accident du salarié**.

L'employeur engage sa responsabilité pénale et risque alors jusqu'à **cinq ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende**.

Enfin, il convient de noter que **les jurisprudences se multiplient** mettant en cause la **faute inexcusable de l'employeur** (CA de Toulouse mars 2010, CA de Riom juin 2010, Cour Cass. Octobre 2010, CA Poitiers décembre 2010, Cour Cass. janvier 2011, CA de Paris janvier 2011, CA d'Angers mars 2011, CA de Toulouse décembre 2011). La faute inexcusable conduit l'employeur à verser des indemnités supplémentaires au salarié en cas d'accident. Ce risque peut être couvert par votre assurance responsabilité civile. En revanche le risque pénal n'est pas couvert.

Il convient de rappeler qu'il ne suffit pas de produire le DUER pour s'exonérer de toute responsabilité. S'il fait apparaître des risques inacceptables, il conviendra d'y apporter les réponses appropriées. En outre, le DUER doit être à la **disposition des salariés**. Il doit également faire l'objet d'une **actualisation chaque année**.

On peut dire aujourd'hui que l'absence de DUER fait peser un risque grave sur le chef d'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de développer un outil à destination de nos clients : le logiciel **ADB RISQUES** disponible en version d'évaluation sur **cabinetadb.fr**

## ISF : rappel

Toute personne disposant au 1er janvier 2012 d'un patrimoine égal ou supérieur à 1.300.000 € est redevable de l'ISF.

Les personnes dont le patrimoine est au moins égal à 3 000 000 € doivent souscrire une déclaration d'ISF n°2725 (et ses annexes) au plus tard le 15 juin 2012.

Les personnes dont le patrimoine est inférieur à 3.000.000 € portent le montant de la valeur nette taxable (patrimoine diminué des dettes) sur la déclaration d'ensemble des revenus n°2042C, sans annexe, ni justificatif. Le paiement de l'impôt doit être fait au plus tard le 17 septembre 2012.

## La formation professionnelle des travailleurs indépendants

Les dirigeants non salariés (RSI, CIPAV, professions libérales) ne cotisent pas au fonds d'assurance formation de l'entreprise comme les autres salariés.

Ils ne versent qu'une maigre cotisation de 0,15 % du plafonds de la sécurité sociale soit 55 € par an.

Mais à ce titre ils peuvent bénéficier d'actions de formation dont la prise en charge est assurée par :

- le FIF PL pour les professions libérales
- l'AGEFICE pour les autres dirigeants.

Chaque année, au mois de mai en général, l'URSSAF remet au dirigeant une attestation de versement de

ses cotisations lui permettant de faire valoir ses droits auprès de ces organismes.

Le fonds d'assurance formation prend en charge les frais de formation (dans la limite de 1.000 € par formation et 1.500 € par an pour l'AGEFICE). Le salaire du dirigeant est partiellement pris en compte par un crédit d'impôt égal au taux horaire du SMIC par heure de formation dans la limite de 40 heures par an (369 € pour 2012).



**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

### Droit du travail

Aurélié GILLARD

### Relation commerciale

Karine FAVRE



[www.cabinetadb.fr](http://www.cabinetadb.fr)

## REPERES

### Baisse de l'Euro face au Franc Suisse

