



Cabinet Gavard



au sommaire ce mois

Pénibilité.....	1	Aide temporaire à l'embauche des jeunes.....	2
Déplafonnement de loyer : gare aux ajouts d'activités.....	1	Le droit à la boucle d'oreille.....	3
Barème fiscal des véhicules automobiles inchangé.....	2	TVA sociale.....	3
Télésurveillance : contrats abusifs.....	2	Période d'essai : le casse-tête.....	4
La maladie devrait ouvrir des droits à congés !.....	2		

Pénibilité

L'employeur est tenu, depuis le **1er février 2012** d'établir une fiche pour chaque poste soumis à des facteurs de pénibilité.

Sont concernés les salariés exposés :

- à des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, **postures pénibles**, vibrations mécaniques ;
- à un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- à certains rythmes de travail : travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes.

La fiche mise à jour est communiquée au service de santé au travail (C. trav. art. D 4121-7-nouveau). Une copie de la fiche est remise au travailleur en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition (C. trav. art. D 4121-8 nouveau).

Le manquement à l'obligation d'établir ou de mettre à jour la fiche est sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1.500 €)

ALERTE

L'Urssaf met en garde les travailleurs indépendants contre des tentatives d'escroquerie par téléphone. Des interlocuteurs se présentant comme gestionnaires ou conseillers du RSI, prétextant le changement des coordonnées bancaires de l'organisme, demandent à ce qu'un nouveau paiement de cotisations soit effectué sur un numéro de compte qui ne correspond à aucun compte utilisé par le RSI ou les Urssaf.

en première infraction et en récidive. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (C. trav. art. R 4741-1-1 nouveau).

Arrêté du 30 janvier 2012 (JO 31 p. 1796)

Décret 2012-136 du 30 janvier 2012 (JO 31 p. 1787)

Décret 2012-134 du 30 janvier 2012 (JO 31 p. 1778)

Déplafonnement de loyer : gare aux ajouts d'activités

Au terme d'un bail commercial (bail de 9 ans), le propriétaire des murs peut demander le déplafonnement du loyer, c'est-à-dire la faculté d'augmenter le loyer plus fortement que ne le permettrait la seule application de l'indice prévu au bail (indice du coût de la construction, ILC...) sous certaines conditions.

Il ne peut le faire que si les facteurs locaux de commercialité ont permis d'accroître la valeur du

commerce. C'est le cas, par exemple, lors de l'aménagement d'une rue piétonne devant un magasin.

Il en est ainsi également lorsque le commerçant ajoute une activité à celle qui était prévue au bail.

La Cours de Cassation vient de rappeler ce principe en considérant que, même si l'activité n'est pas réellement exercée, il suffit qu'elle ait été ajoutée dans les statuts de la société locataire pour autoriser le propriétaire à dé plafonner son loyer.

Cass. 3e civ. 4 janvier 2012 n°10-23.532 (n°9 F-D), Sté La Miroiterie gapençaise c/ SCI La Miroiterie gapençaise

Barème fiscal des véhicules automobiles inchangé

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2011 selon la distance parcourue (en €)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	d x 0,405	(d x 0,242) + 818	d x 0,283
4 CV	d x 0,487	(d x 0,274) + 1 063	d x 0,327
5 CV	d x 0,536	(d x 0,300) + 1 180	d x 0,359
6 CV	d x 0,561	(d x 0,316) + 1 223	d x 0,377
7 CV	d x 0,587	(d x 0,332) + 1 278	d x 0,396
8 CV	d x 0,619	(d x 0,352) + 1 338	d x 0,419
9 CV	d x 0,635	(d x 0,368) + 1 338	d x 0,435
10 CV	d x 0,668	(d x 0,391) + 1 383	d x 0,460
11 CV	d x 0,681	(d x 0,410) + 1 358	d x 0,478
12 CV	d x 0,717	(d x 0,426) + 1 458	d x 0,499
13 CV et +	d x 0,729	(d x 0,444) + 1 423	d x 0,515

d = distance parcourue à titre professionnel.

Télésurveillance : contrats abusifs



La Cour d'Appel de Versailles a jugé que, pour un contrat de télésurveillance, une durée contractuelle irrévocable de 60 mois sans pouvoir y mettre fin avant le terme, apparaissait exceptionnellement longue et défavorable.

De même elle a rejeté la clause qui prévoyait le paiement de l'ensemble des loyers restant dus jusqu'au terme du contrat.

CA Versailles 27 octobre 2011 n°10/00266, 3e ch., SAS Location automobiles et matériel c/ Bennikous

La maladie devrait ouvrir des droits à congés !

La Cour de Justice Européenne vient de rappeler que le droit français en matière de congés payés est trop dur !!! Le Code du Travail subordonne la naissance du droit à congé payé à la condition que le salarié ait travaillé au moins 10 jours au cours d'une période de référence.

Selon la directive européenne 2000/88 du 4 novembre 2003, un salarié en arrêt maladie, même une année complète, a droit, au minimum, à 4 semaines de congés payés !

CJUE 24 janvier 2012 aff. 282/10, Dominguez

Aide temporaire à l'embauche des jeunes

L'embauche d'un jeune de moins de 26 ans par une entreprise de moins de 10 salariés avant le 17 juillet 2012 pour une durée d'au moins un mois ouvre droit à une aide dégressive.

D'un montant maximum de 194 € pour un salaire mensuel égal au SMIC, elle décroît pour disparaître au-delà de 1,6 fois le SMIC. Elle est versée pour les 12 mois suivant la date d'embauche (dans la limite du contrat s'il est d'une durée inférieure). L'aide est cumulable avec la réduction Fillon.

L'entreprise ne doit pas avoir procédé à un

licenciement économique pour le poste concerné dans les 6 derniers mois.

Décret 2012-184 du 7 février 2012 (JO 8 p. 2245)

Le droit à la boucle d'oreille

Un serveur chef de rang a été licencié pour avoir refusé d'ôter pendant le service ses boucles d'oreilles.

L'employeur faisait valoir que son restaurant gastronomique recevait une clientèle attirée par sa réputation de marque, laquelle impose une tenue sobre du personnel en salle ; que le salarié, serveur dans ce restaurant, était au contact direct de cette clientèle et qu'ainsi le port de boucles d'oreilles pendant la durée du service était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail.

Cette décision aurait effectivement pu relever du pouvoir de direction de l'employeur. Mais l'énoncé de la lettre de licenciement précisait : "votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes". De ce fait, la Cour de Cassation a jugé que le licenciement avait pour cause "l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe" ce qui constituait alors un motif discriminatoire. Le licenciement n'était dans ce cas pas fondé.

Cass. soc. 11 janvier 2012 n° 10-28.213 (n° 177 FS-PB), Sté Bessières frères c/ Wylock

TVA sociale

Pour diminuer le coût du travail, le gouvernement décide de compenser le manque à gagner en augmentant la TVA et la CSG.

L'augmentation de la TVA pénalisera les importations consommées par les particuliers sans impacter les exportations (les produits sortant de France sont exonérés et taxés dans

Question à **Olivier AGOGUE**, expert-comptable :

Est-il judicieux de faire opter une SCI à l'impôt sur les sociétés ?

Il faut rappeler que la plupart des SCI (Société Civile Immobilière) sont soumises à l'impôt sur le revenu : chaque associé paie l'impôt et les prélèvements sociaux au prorata des parts qu'il détient. Le montant imposable correspond à la différence entre les loyers et les intérêts d'emprunts. Le capital remboursé à la banque n'est pas déductible. Cette situation présente un inconvénient : durant la phase de remboursement des emprunts, les associés paient un impôt sur des sommes qu'il ne perçoivent pas. En contrepartie, la revente de l'immeuble est exonérée au-delà d'une durée qui vient de passer de 15 ans à 30 ans.

L'autre possibilité pour une SCI est d'opter à l'impôt sur les sociétés. Dans ce cas, elle ne déduit pas non plus le capital de l'emprunt mais l'amortissement du bâtiment. La base imposable s'en trouve fortement réduite. Elle n'est pas soumise aux prélèvements sociaux et l'impôt est payé par la SCI. Cette option est possible à tout moment mais elle est irréversible. La difficulté d'un tel choix se situe à la revente : la plus-value sera augmentée des sommes déduites au titre de l'amortissement et soumise à l'impôt sur les sociétés. De plus, chaque associé subira une taxation au titre d'une distribution de dividendes. Cette solution plus économique à court terme se révèle souvent beaucoup plus coûteuse lors de la revente.

Si beaucoup de contribuables acceptaient de payer de l'impôt sans percevoir de revenus de leur SCI, c'était dans cet espoir d'une revente à 15 ans sans taxation. Cette perspective s'éloignant à 30 ans, il peut effectivement paraître judicieux d'adopter une autre stratégie et de privilégier la diminution de l'impôt à court terme.

Attention toutefois : l'option ne permet pas de rattraper les amortissements qui n'ont pas été pratiqués depuis l'acquisition du bien.

Chaque cas est unique et mérite une solution adaptée qui dépendra de nombreux paramètres : la nature du bien, la durée prévue de sa détention, les revenus du propriétaire...

Il convient également de rester prudent en matière de fiscalité immobilière : les choix sont faits à long terme dans un contexte fiscal extrêmement instable. A titre d'exemple, les SCI immobilières bénéficient actuellement d'un taux réduit de 15 % jusqu'à 38.120 € de résultat : cet avantage ne sera-t-il pas un jour réservé aux seules sociétés d'exploitations ?

le pays de destination).

Le taux normal de TVA passera de 19,6 % à 21,2 % au 1er octobre 2012.

Dans le même temps la cotisation d'allocations familiales au taux de 5,4 % sera supprimée pour les salaires compris entre 1,6 et 2,1 fois le SMIC et réduite progressivement entre 2,1 et 2,4 fois le SMIC.

Les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC ne seront pas concernés puisqu'ils bénéficient déjà de la réduction Fillon.

Le gain s'élèvera à 121 € par mois pour un SMIC et 160 € pour un salaire de 3.000 € brut. Il s'agit d'un gain de charges patronales. Il n'aura pas d'effet sur le salaire net des salariés.

Annonces du Président de la République du 29 janvier 2012

Période d'essai : le casse-tête

Le droit du travail et les conventions collectives fixent les durées des périodes d'essai des contrats de travail.



Au vu des dernières décisions de la Cour de Cassation, il semble que les textes ne suffisent plus. Un arrêt du 11 janvier 2012 juge déraisonnable une période d'essai totale d'un an alors même que la convention collective le permettait à l'époque où le contrat a été signé.

Dans le même sens, la Cour de Cassation vient de juger qu'une interruption de la période d'essai par l'employeur après 4 jours était abusive, alors même que ni la loi ni la convention collective ne fixait une durée minimale.

Cass. Soc 11 janvier 2012 n°10-17.945 (n°74 FS-PBR), Dupont c/ Sté Lezidis

Cass. Soc 11 janvier 2012 n°10-14868



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

Aurélié GILLARD
a.gillard@convergence.fr



cogesten.over-blog.com

REPÈRES

Nombre de défaillances d'entreprises par type de procédure

	2007	2008	2009	2010	2011	Évolution 2011/2010	4 ^{ème} trimestre 2010	4 ^{ème} trimestre 2011	Évolution 2011/2010
Sauvegardes	512	699	1396	1243	1419	14,2%	326	381	16,9%
RJ et LJ Directes	49850	56162	61595	58674	58195	-0,8%	14260	14277	0,1%
TOTAL FRANCE	50362	56861	62991	59917	59614	-0,5%	14586	14658	0,5%