



veille juridique



## au sommaire ce mois

Dernière minute.....	1	Fin de la Shon et de la Shob.....	3
Cadeau ou don ?.....	1	Hôtel, cafés, restaurants : menu accessibilité.....	3
Port de signes religieux au travail.....	1	Déclaration de créance et caution.....	3
Changement d'horaire : l'employeur n'est pas libre.....	2	Licenciements : l'assujettissement aux charges sociales se rapproche.....	4
Concubinage ne vaut pas mariage.....	2	Carry-back : 1 an au lieu de 3.....	4
Heures supplémentaires et loi Fillon.....	3		
Durcissement des normes handicapés.....	3		

## Dernière minute...

La TVA sur les travaux **resterait à 5,5%** sur les devis acceptés avec un acompte encaissé avant le **MARDI 20 DECEMBRE 2011** ou un chantier démarré avec des situations déjà encaissées avant cette date.

## Cadeau ou don ?

Lorsque des parents donnent une somme d'argent ou un bien à leurs enfants, il peut s'agir d'un cadeau (un "présent d'usage" en termes juridiques). Mais il peut s'agir également d'un don. La différence entre ces deux notions peut être très importante.

Un présent d'usage se fait librement.

Un don peut être imposable et surtout rapporté à la succession, c'est-à-dire qu'il peut être pris en considération lors du partage du patrimoine des parents.

*Exemple : M. et Mme DUPONT ont un fils et une fille. Ils donnent la somme de 5.000 euros à leur fille pour lui permettre de créer sa société d'informatique.*

*20 ans plus tard, M. et Mme DUPONT décèdent. Leur*

*patrimoine s'élève à 500.000 €. La société d'informatique de leur fille est propriétaire d'un site internet leader sur son marché. La société est évaluée à 10.000.000 d'euros. Elle a été créée grâce aux 5.000 € donnés par M. et Mme DUPONT. Sa valeur doit donc être rapportée à la succession.*

*La succession s'élève à 500.000 + 10.000.000 = 10.500.000 €. En fonction des dispositions testamentaires fille devra indemniser son frère au minimum de 3.500.000 € et au maximum de 5.250.000 € !*



Il n'existe pas de règle précise de distinction entre le don et le présent d'usage. Il faut considérer son importance par rapport aux revenus des donateurs.

On ne peut que recommander la prudence en la matière et systématiquement consulter son notaire avant de donner une somme ou un bien à ses enfants.

## Port de signes religieux au travail

L'article L.1121-1 du Code du Travail prévoit que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés

individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

La nature de la tâche à accomplir peut donc autoriser l'employeur à refuser le port d'un signe religieux. C'est ainsi qu'il en avait déjà été jugé pour l'interdiction du port d'un foulard islamique en raison d'impératifs de sécurité (CA Versailles 23 novembre 2006 n° 05-5149) ou de risques de problèmes relationnels avec la clientèle (CA Paris 19 juin 2003 n° 03-30212).

Dans le cas d'une crèche, cette fois-ci, la Cour de Cassation a une nouvelle fois permis l'interdiction de porter un voile islamique dans le but de respecter l'obligation de neutralité qui s'applique aux salariés dans le cadre du règlement intérieur de la crèche.

*CA Versailles 27 octobre 2011 n° 10-05642, 11e ch., Laaouej ép. Afif c/ Association Baby-loup*

## Changement d'horaire : l'employeur n'est pas libre

La Cour de Cassation rappelle que l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Mais ce changement d'horaire ne doit pas porter atteinte excessive au droit du salarié, au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos.

Il en a été jugé ainsi dans une affaire où les nouveaux horaires de travail de la salariée se traduisaient par le passage d'horaires du soir (18h/21h) à des horaires du matin, par l'absence d'interruption au cours de la journée de travail et par l'augmentation des horaires le samedi après-midi.

*Cass. soc. 3 novembre 2011 n° 10-14.702 (n° 2208 FS- PB) Sté GSF Orion c/ Serkizyan*

## Prise d'acte ou comment un salarié peut s'auto-licencier

Un point avec Aurélie GILLARD, responsable de notre service social

Lorsqu'un salarié quitte son entreprise en reprochant à son employeur son départ, il peut ne pas être démissionnaire : il peut considérer qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail.

La justice s'est très souvent prononcée sur cette pratique et l'admet lorsqu'un employeur a commis des manquements suffisamment graves pour que son salarié puisse lui imputer la responsabilité de son départ.

Il en a été jugé ainsi, par exemple, en cas de répétition de violences morales envers un salarié, en cas de non-paiement de son salaire ou encore en cas d'incapacité de l'employeur à faire respecter l'interdiction de fumer dans un bureau.

Si la prise d'acte est justifiée, elle emporte non seulement l'application des indemnités normales de rupture (indemnités de licenciement, préavis, congés payés) mais également des **dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** et pour perte de chance d'utiliser le crédit d'heures acquis au titre du DIF (Cassation sociale, 18 mai 2011 : n° 09-69175).

Cette procédure n'est cependant pas exempt de tout risque pour le salarié. Car si sa prise d'acte se révèle injustifiée, elle est requalifiée en démission. Il perd droit à toute indemnité de rupture et, sauf cas particuliers, à ses droits au chômage. L'employeur peut même demander aux juges de le condamner à lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

## Concubinage ne vaut pas mariage

Une femme considérait que la rupture du concubinage après 18 ans de vie commune, sans raison valable, était abusive. Elle réclamait une indemnisation pour les travaux qu'elle aurait effectués sur l'immeuble appartenant à son concubin, le ménage, la cuisine, les courses ainsi que l'entretien du linge.

Toutes ses demandes ont été rejetées par la Cour d'Appel de Rouen. Les concubins sont libres de mettre fin à leur relation à tout moment, sans avoir à motiver leur décision. La rupture du concubinage n'est donc pas constitutive d'un abus en elle-même. La demande d'indemnisation constituait en réalité une demande de rémunération du travail accompli pour son concubin pendant 18 ans. Mais, ne rapportant pas la preuve des éléments justifiant de l'existence d'un contrat de travail, sa demande n'a pu aboutir.

CA Rouen 9 novembre 2011 n°10/04742, 1e ch.

## Heures supplémentaires et loi Fillon

Désormais les heures supplémentaires seront intégrées pour leur montant total dans le calcul de la réduction FILLON;

Ce simple changement de méthode coûtera environ 28 € par mois, à la seule charge de l'employeur, pour un salarié au SMIC qui réalise 39 heures par semaines.

## Durcissement des normes handicapés

Pour permettre l'évacuation des personnes handicapées en cas d'incendie, les lieux de travail situés dans les **bâtiments neufs ou dans les parties neuves de ces bâtiments** devront être dotés, à chaque niveau, d'espaces d'attente sécurisés.

Ce sont des zones conçues et aménagées en vue de préserver, avant leur évacuation, les personnes handicapées ayant besoin d'une aide extérieure pour cette évacuation des conséquences d'un incendie. Ils doivent offrir une protection contre les fumées, les flammes, le rayonnement thermique et la ruine du bâtiment pendant une durée minimale d'une heure.

Décret 2011-1461 du 7 novembre 2011 (JO 9 p. 18828)

## Fin de la Shon et de la Shob

A compter du 1er mars 2012, on ne parlera plus de Surface Hors Oeuvre Brute ni de la Surface Hors Oeuvre



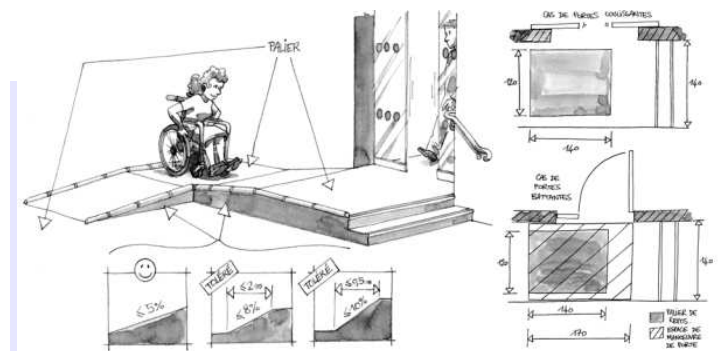
Nette mais de la Surface Hors Plancher pour définir la surface habitable d'un logement.

<< La surface de plancher de la construction s'entend de la somme des surfaces de plancher closes et couvertes, sous une hauteur de plafond supérieure à 1,80 m, calculée à partir du nu intérieur des façades du bâtiment >>.

Ordonnance 2011-1539 du 16 novembre 2011 (JO 17 p. 19277)

## Hôtel, cafés, restaurants : menu accessibilité

Hotels, cafés, restaurants : le ministère du développement durable publie un guide de mise en conformité pour l'accessibilité des handicapés à compter de 2015.



<http://www.developpement-durable.gouv.fr/>

## Déclaration de créance et caution

En cas de redressement judiciaire d'une entreprise, ses créanciers ont un délai de deux mois pour déclarer leur créance. A défaut, la créance est frappée de forclusion : elle existe toujours mais ne sera pas prise en compte dans le passif du redressement judiciaire.

En revanche si une personne s'est portée caution pour l'entreprise, rien n'empêche le créancier de se tourner vers elle pour obtenir le règlement.

La Cour de Cassation précise toutefois que la caution ne peut pas être sollicitée si, en déclarant normalement sa créance, le créancier aurait pu obtenir son règlement directement auprès de l'entreprise en redressement.

Cass. com. 12 juillet 2011 n° 09-71.113 (n° 768 FS-PBRI), Wagner c/ Franck

Retrouvez toutes les données publiques sur le site du gouvernement :



## Indemnités de licenciements et charges sociales

Les indemnités de licenciements (ou de ruptures conventionnelles) et les indemnités transactionnelles sont exonérées d'impôt et de charges dans la limite suivante la plus élevée :

- le montant prévu par la convention collective ;
- 2 fois le salaire annuel du salarié ;
- la moitié de l'indemnité.

A compter de 2012 ces limites existeront encore mais les indemnités seront assujetties au charges sociales dès lors qu'elles dépassent 3 fois le plafond de sécurité sociale (109.116 €). En 2013 le seuil sera de 2 plafonds (72.744 €).

Ces seuils, qui restent élevés, révèlent néanmoins une tendance à l'assujettissement toujours plus importants des éléments de salaires.

*Loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, art. 14*

## Carry-back : 1 an au lieu de 3

Depuis le 21 septembre 2011, le report en avant des déficits d'une entreprise soumise à l'impôt sur les

société n'est possible que dans la limite d'un montant de 1 million d'euros majoré de 60 % de la part du bénéfice excédant ce seuil. La fraction excédentaire est reportable sur les exercices suivants dans la même limite.

Le déficit reporté en arrière (carry-back) est lui aussi plafonné à 1 million d'euros. Il ne peut être imputé **que sur le bénéfice de l'exercice précédent, au lieu des trois exercices précédents actuellement.**

*Loi 2011-1117 de finances rectificative pour 2011, art. 2 (JO 20 p. 15688)*



**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

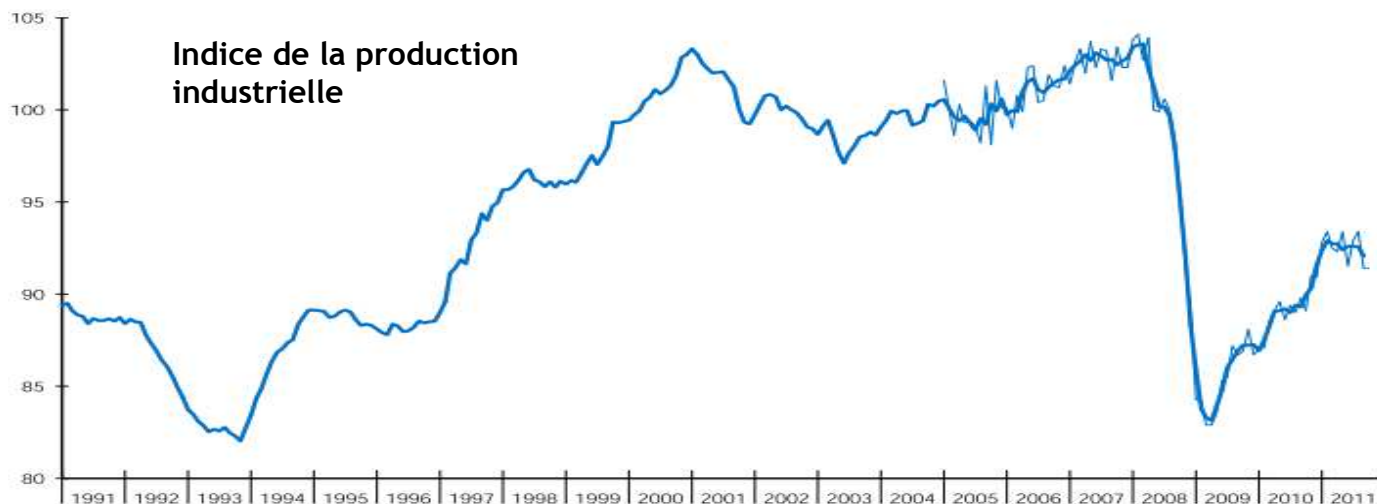
### Droit du travail

Aurélien GILLARD  
a.gillard@convergence.fr



[cogesten.over-blog.com](http://cogesten.over-blog.com)

## REPÈRES



(source : INSEE)