Automne 2010



ACTUALITE COMMERCIALE ET SOCIETES

Les baux à l'heure écolo...

• A compter du 1er janvier 2012, les baux conclus ou renouvelés portant sur des locaux de plus de 2.000 m² à usage de bureaux ou de commerces devront comporter une annexe environnementale ayant pour finalité de limiter la consommation énergétique du preneur (Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010).

Manquements antérieurs à une cession de droit au bail : qui doit payer les pots cassés ?

 Un bailleur ne peut, pour obtenir la résiliation du bail, reprocher aucune faute à un cessionnaire du fait des manquements des précédents preneurs, malgré la stipulation d'une clause de solidarité entre eux (Cass. Civ. 3ème 30 juin 2010).

Clause résolutoire : sans demande de grâce, point de salut

Le locataire qui reçoit un commandement de payer de son bailleur ne peut faire obstacle à la résiliation du bail qu'à la condition, outre la saisine du juge avant le délai d'un mois prévu au commandement, de demander dans le même temps des délais de paiement (Cass. Civ. 3ème 8 avril 2010).

Clause de réserve de propriété : l'amour du risque

- Pensez à aménager contractuellement le transfert des risques.
- En effet, à défaut de stipulation contraire, les risques pesant sur des biens vendus avec réserve de propriété demeurent à la charge du vendeur, même après la livraison à l'acheteur (Cass. com. 26 mai 2010).

Le prestataire de services : un informateur toutes catégories

 Depuis le 1^{er} août 2010, de nouvelles obligations d'information pèsent sur les prestataires de services, tant au bénéfice des consommateurs que, grande nouveauté, des professionnels (Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010).

Seuils de paiement en espèces : cash me if you can...

- Les paiements en espèces, hormis ceux effectués entre personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, sont désormais plafonnés à 3.000 € ou 15.000 € selon les cas (Décret n°2010-664 du 16 juin 2010).
- En cas d'infraction, le débiteur et le créancier peuvent être condamnés solidairement au paiement d'une amende pouvant atteindre 5% des sommes réglées en numéraire.

> La caution et l'art des proportions

- Le créancier professionnel ayant obtenu d'une personne physique un cautionnement qui est manifestement disproportionné à ses biens et revenus ne peut demander l'exécution de cette garantie, même à hauteur du caractère proportionné de l'engagement (Cass. Com. 22 juin 2010).
- Est notamment concerné le dirigeant personne physique caution des dettes de sa société.

SCI et société d'exploitation : les liaisons dangereuses

- Des flux financiers anormaux entre une SCI bailleresse et la société qui y exploite une activité (non-perception des loyers, loyers éloignés de la valeur locative,...) peuvent caractériser une confusion de patrimoine, notamment lorsque les deux sociétés ont des dirigeants ou des associés communs.
- Ainsi, une société d'exploitation ne peut faire bénéficier, sans contrepartie, la SCI bailleresse d'importants investissements immobiliers, sous peine de caractériser une confusion de patrimoine (Cass. Com. 26 mai 2010).

Rémunération du gérant : on n'est jamais mieux servi que par soi-même

 La détermination de la rémunération du gérant de SARL par l'assemblée générale ne procédant pas d'une convention réglementée, le gérant peut, s'il est associé, prendre part au vote (Cass. Com. 4 mai 2010).



ACTUALITÉ SOCIALE

Heures supplémentaires : tolérance vaut accord

 L'employeur, qui est informé de l'accomplissement de telles heures et qui ne s'y oppose pas explicitement, est réputé y avoir consenti et doit les régler (Cass. Soc. 2 juin 2010).

> Pause et SMIC : une question d'assiette

 Les primes rémunérant les temps de pause ne sont pas prises en compte pour déterminer si la rémunération du salarié est au moins égale au SMIC (Cass. Soc. 13 juillet 2010).

Arrêts maladie : l'effet domino de la contre-visite organisée par l'employeur

- L'employeur pouvait déjà suspendre les indemnités journalières complémentaires du salarié si la contre-visite concluait à un arrêt de travail injustifié.
- Désormais, la CPAM peut s'appuyer sur les résultats de cette contre-visite pour suspendre les indemnités journalières de base du salarié (Décret n° 2010-957 du 24 août 2010).

Levée unilatérale de la clause de nonconcurrence : quand toujours rime avec jamais

 La clause prévoyant que l'employeur peut, après la rupture du contrat, renoncer à tout moment à l'application de l'obligation de non-concurrence est nulle (Cass. Soc. 13 juillet 2010).

Contrat Nouvelle Embauche : l'Etat horsla-loi condamné !

 L'Etat vient d'être condamné à indemniser un employeur, lui-même condamné à payer des dommages et intérêts à un salarié à la suite de la rupture de son CNE, contrat entre temps déclaré contraire à l'ordre public international (TA Montpellier 29 mars 2010).

Modification de la rémunération contractuelle : un (r)appel à la prudence

 Même avantageuse, la modification de la rémunération contractuelle sans l'accord du salarié justifie la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur (Cass. Soc. 5 mai 2010).

Suspension ne vaut pas restitution

 Un véhicule de fonction dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle ne peut, sauf stipulation contraire, être retiré à l'intéressé pendant une période de suspension du contrat de travail telle que la maladie (Cass. Soc. 24 mars 2010).

Temps partiel et prime : un doublé gagnant

 À défaut de dispositions spécifiques, une prime forfaitaire doit être versée de manière égale à tous les salariés, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein (Cass. Soc. 12 juillet 2010).

Prise d'acte de la rupture et dommagesintérêts pour licenciement vexatoire peuvent faire bon ménage

 La prise d'acte de la rupture par le salarié de son contrat de travail n'exclut pas l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement brusque et vexatoire, lorsque le comportement de l'employeur a été fautif au moment de la rupture (Cass. Soc. 16 mars 2010).

> Fumer nuit gravement à... l'employeur

 Dès lors qu'un salarié est exposé aux émanations de cigarettes sur son lieu de travail, il est en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et ce même en l'absence de conséquences directes et immédiatement décelables sur sa santé (Cass. Soc. 6 octobre 2010).

A travail égal salaire égal : comprenne qui pourra...

- Les salariés qui exercent des fonctions différentes mais « d'importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise » peuvent dorénavant faire jouer entre eux le principe d'égalité salariale (Cass. Soc. 6 juillet 2010).
- Les diplômes qui sanctionnent des formations de niveaux et de durées inégales peuvent justifier, s'ils sont en lien avec les fonctions occupées, une différence de salaire entre salariés effectuant un travail identique (Cass. Soc. 17 mars 2010).



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement économique et CRP : qui mal licencie paye 2 fois !

 L'employeur, condamné pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse d'un salarié ayant adhéré à la Convention de Reclassement Personnalisé, devra payer à celui-ci une indemnité de préavis alors même que celle-ci aura déjà été réglée à Pôle Emploi (Cass. Soc. 5 mai 2010).

Obligation de reclassement hors de France : that is the question

 Lorsqu'elles envisagent de procéder à un licenciement économique, les entreprises ne sont tenues de proposer les postes disponibles situés à l'étranger qu'aux salariés ayant répondu favorablement au questionnaire de l'entreprise leur demandant s'ils acceptent de s'expatrier (Loi n°2010-499 du 18 mai 2010).

Délai de prescription de 12 mois en matière de licenciement économique : le champ d'application se réduit

- Le délai de 12 mois ne s'applique qu'aux actions en <u>nullité</u> des licenciements collectifs pour absence ou insuffisance du PSE (Cass. Soc. 15 juin 2010).
- La contestation du caractère réel et sérieux du licenciement économique, individuel ou collectif, reste donc soumise à la prescription de 5 ans.

Licenciement économique et dossier disciplinaire : un certain mélange des genres est permis ...

- Les qualités professionnelles sont un des critères permettant à l'employeur de fixer l'ordre des licenciements.
- Désormais, le dossier disciplinaire du salarié peut être utilisé pour apprécier ces qualités professionnelles mais il ne doit pas en être l'unique composante (Cass. Soc. 19 mai 2010).

Licenciement pour faute grave : de l'art de ne pas se hâter trop lentement

 Sauf s'il entend diligenter une enquête, l'employeur devra procéder au licenciement pour faute grave dans un délai restreint après la découverte des faits, les délais d'un ou deux mois, pourtant conformes au délai de prescription, ayant été jugés excessifs (Cass. Soc. 6 octobre 2010).

INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

> Salariés mis à disposition : ça bouge

- Ces salariés ne sont pas inclus dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice si leur présence dans les locaux est ponctuelle (Cass. Soc. 14 avril 2010).
- C'est l'entreprise utilisatrice qui doit établir la liste des salariés mis à sa disposition et doit, si les conditions sont remplies, les inscrire sur sa liste électorale, même s'ils ont déjà voté chez leur employeur (Cass. Soc. 26 mai 2010).

Représentativité syndicale : prenez la bonne voix

 C'est sur la base des résultats du premier tour des élections du CE et non des élections des DP, que l'on calcule le seuil de 10% des suffrages permettant à un syndicat d'être reconnu comme représentatif (Cass. Soc. 13 juillet 2010).

Regroupement de sites : jamais sans mes CHSCT

 Un projet de regroupement de sites doit préalablement être soumis à la consultation du CHSCT de tous les sites concernés (Cass. Soc. 30 juin 2010).

Ordre du jour du CE en cas de consultation obligatoire : discuter avant d'imposer

 L'employeur ne peut dans ce cas fixer seul l'ordre du jour, sans avoir préalablement tenté de l'élaborer conjointement avec le secrétaire du CE (Cass. Soc. 12 juillet 2010).

Auditer n'est pas surveiller

 L'audit occasionnel d'un service pour analyser l'organisation du travail ne constitue pas un mode de contrôle de l'activité des salariés. Il n'a donc pas à être soumis à consultation préalable du CE (Cass. Soc. 12 juillet 2010).

LE CLIC PRATIQUE

> PV d'élections : vous pouvez les saisir en ligne

 Outre la saisie de vos PV d'élections, vous pouvez consulter les résultats des élections organisées dans les autres entreprises depuis janvier 2009.

www.elections-professionelles.travail.gouv.fr

utomne 2010



ACTUALITE FISCALE: AVALANCHE DE HAUSSES D'IMPÔTS*

La défiscalisation rabotée

 Le taux de réduction de 22 niches fiscales serait raboté de 10% pour les revenus de 2011

Un bouclier fiscal ébréché (avant mise à la casse ?)

 Les relèvements de la tranche supérieure de l'impôt sur le revenu et des taux d'imposition des plus-values, intérêts et dividendes, ainsi que le rabot sur les niches fiscales, seraient hors champ du bouclier.

> Les taux d'imposition repartent à la hausse

- Le taux d'imposition de la dernière tranche d'impôt sur le revenu passerait de 40 à 41% pour les revenus perçus à compter de 2010.
- Le taux d'imposition des plus-values immobilières réalisées à compter de 2011 passerait de 16 à 19%.

Revenus 2011 : l'épargne ne sera pas épargnée

- Le taux d'imposition des plus-values de cession de titres, ainsi que le taux de prélèvement forfaitaire libératoire applicable sur option aux dividendes, intérêts et autres revenus mobiliers passeraient de 18 à 19%.
- Le seuil d'imposition (25.830 € en 2010) des plus-values de cession de titres serait supprimé. Celles-ci seraient ainsi taxées à l'IR dès le premier Euro de cession.
- Les prélèvements sociaux (dont le taux pourrait passer de 12,1% à 12,3%) seraient acquittés chaque année sur les produits du compartiment Euro des contrats d'assurance-vie multisupports et non plus lors du débouclage du contrat.

Suppression du crédit d'impôt sur les dividendes : même pas mal

Le crédit d'impôt de 50% sur les dividendes (plafonné à 115 € pour les célibataires et 230 € pour les couples) serait supprimé à partir des revenus de 2010.

Stock-options et retraites chapeaux : chronique d'une mort annoncée ?

- La contribution du bénéficiaire sur le gain de levée d'option des stock-options passerait de 2,5 à 8%.
- La contribution de l'employeur, calculée sur la valeur de l'option à son attribution, serait relevée de 10 à 14%.
- Le bénéficiaire d'une retraite chapeau devrait s'acquitter d'une nouvelle contribution salariale au taux de 14%.
- L'abattement du 1/3 du plafond de la sécurité sociale serait supprimé pour l'employeur qui paye sa contribution sur le montant des rentes versées.

L'Etat ne fait plus de cadeau de mariage

 Les couples ne pourraient plus, l'année de leur union, minorer leur impôt sur le revenu en faisant trois déclarations. En effet, à partir de 2011, les nouveaux mariés ou pacsés devraient faire pour toute l'année soit une déclaration commune, soit deux déclarations séparées.

Les holdings touchées mais pas coulées

 Le régime fiscal mère-fille permet de remonter les dividendes de la filiale vers la société mère sans subir d'imposition, sauf sur une « quote-part de frais et charges » (5% des dividendes) plafonnée au montant des frais réellement engagés par la mère. Ce plafonnement disparaîtrait en 2011.

DONATIONS

Promotion en 2010 sur les donations de parts ou actions de société

- Le paiement des droits de mutation peut être différé de 5 ans puis fractionné sur 10 ans, moyennant un intérêt annuel calculé sur la base du taux légal applicable au jour de la demande de crédit, soit 0,6% pour les demandes effectuées en 2010.
- Dans certains cas, notamment lorsque plus du 1/3 du capital est transmis, le taux exigible est ramené à 0,2 % sur 2010.
- Ainsi, <u>pendant 15 ans</u>, les droits dus par le donateur ne portent intérêt qu'au taux fixe de 0,6% ou 0,2 % selon le cas.

^{*} Projet de Loi de Finances et/ou Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2011