

HYGIÈNE & SÉCURITÉ : LE TRAVAIL, C'EST LA SANTÉ...

- **L'employeur, médecin malgré lui**
 - L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.
 - Ces mesures sont la prévention, l'information et la formation, l'organisation et la fourniture de moyens adaptés.
- **Document unique, le carnet de santé de l'entreprise**
 - L'employeur doit établir un document unique d'évaluation des risques (DUE). Il doit le mettre à jour au moins une fois par an et lorsque survient une modification dans les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
 - Le DUE doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que les mesures de prévention prises pour les éviter.
- **L'animateur sécurité, le nouvel aide-soignant de l'entreprise**
 - Depuis le 1^{er} juillet 2012, tout employeur est tenu de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.
- **Délégation de pouvoirs, attention à la santé de votre délégataire**
 - Lorsque le délégataire est en arrêt maladie ou en congés, la délégation de pouvoirs est suspendue (Cass. Crim. 19 juin 2012).
 - L'indisponibilité du délégataire fait rejaillir la responsabilité sur le délégant, sauf subdélégation valable.
- **Recours à des prestataires extérieurs : diagnostic préalable obligatoire**
 - Le recours à une entreprise extérieure dans vos locaux doit être précédé d'une inspection commune des lieux. Les mesures à adopter en vue d'éviter les risques recensés doivent être précisées dans un plan de prévention.
 - Ce plan est obligatoirement écrit lorsque les prestations dépassent 400 heures par an ou en cas de travaux dangereux (ex : travaux exposant à des substances toxiques).
- **Ne rien faire, c'est risquer la douloureuse !**
 - La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de manquement à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.
 - Les sanctions pénales peuvent être, pour la personne physique, une amende de 3.750 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés et, pour la personne morale, une amende 5 fois plus importante.
- **En cas d'accident du travail, risque d'épidémie !**
 - Lorsque la méconnaissance des obligations d'hygiène et sécurité est à l'origine d'un accident du travail, des poursuites pour blessures involontaires ou homicide involontaire sont possibles (Cass. Crim. 25 octobre 2011).
 - Les personnes physiques sont passibles notamment de 2 à 3 ans de prison et de 30.000 à 45.000 € d'amende et les personnes morales d'une peine d'amende du quintuple.
 - L'employeur s'expose à la reconnaissance d'une faute inexcusable. La prescription biennale de cette action est interrompue par l'exercice de l'action pénale engagée pour les mêmes faits jusqu'à la date à laquelle la décision pénale est devenue irrévocable (Cass. Civ. 2^{ème} 14 mars 2013).
 - Depuis le 1^{er} avril 2013, l'employeur peut être tenu de supporter les conséquences d'une faute inexcusable, même si la CPAM n'a pas respecté ses obligations d'information lors de la procédure en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

Pour mieux prévenir les risques, C2J vous forme et vous audite :

- C2J, formateur agréé, anime des formations au sein des entreprises, notamment en droit social et droit pénal du travail : les Risques Psycho-Sociaux, le risque pénal dans l'entreprise, etc.
- C2J réalise des audits Hygiène et Sécurité.

➤ **Rémunération du gérant : la solitude n'existe pas**

- La rémunération du gérant d'une SARL doit être déterminée soit par les statuts, soit par une décision collective des associés, peu importe qu'il soit associé unique ou seul associé de la société avec son épouse (Cass. Com. 25 septembre 2012).

➤ **L'associé unique d'EURL peut être un cumulard**

- L'associé unique non-gérant peut cumuler les qualités d'associé et de salarié si les conditions d'un contrat de travail sont réunies.
- Celui qui conteste la réalité du contrat de travail doit en prouver la fictivité (Cass. Soc. 11 juillet 2012).

➤ **Convention de prestations de services : on marche sur des œufs**

- Une convention externalisant la réalisation de missions incombant par nature au représentant légal est nulle car elle fait double emploi avec ses fonctions de mandataire social.
- Tel est le cas d'une convention portant notamment sur des prestations de développement à l'étranger (Cass. Com. 23 octobre 2012).

➤ **Commissaires aux comptes (CAC) : nomination pour 6 exercices quoi qu'il arrive !**

- Le mandat d'un CAC dure six exercices sociaux dans une SAS, même si les conditions imposant sa nomination ne sont plus réunies. S'il démissionne, il doit donc être procédé à son remplacement (Cass. Com. 6 novembre 2012).

➤ **Le RCS ne dit pas tout !**

- Une société peut obtenir du RCS qu'il limite les informations la concernant en raison de motifs légitimes (ex : adresse d'un établissement de fonte d'or - CA Paris 12 février 2013).

CLIC PRATIQUE

- Depuis le 1^{er} janvier 2013, les annonces légales relatives aux sociétés et fonds de commerce publiées par les journaux habilités sont accessibles sur <https://actulegales.fr/> (Décret du 28 décembre 2012).

➤ **Extinction des feux : une idée lumineuse !**

- Dès le 1^{er} juillet 2013, l'éclairage des bâtiments non résidentiels (vitrines, bureaux, façades...) sera interdit la nuit, à l'exception de certaines zones touristiques ou de périodes particulières (Arrêté du 25 janvier 2013).
- Cette réglementation ne s'applique pas aux dispositifs d'éclairage destinés à assurer la protection des biens.

➤ **Contrat intuitu personae, l'immobilisme dans le changement**

- Le changement de contrôle d'une société n'est pas un motif de rupture d'un contrat conclu intuitu personae (en considération de la personne) en l'absence d'une clause le prévoyant (Cass. Com. 29 janvier 2013).

➤ **Rupture des relations commerciales : l'ambiguïté n'est pas permise**

- La loi exige, en cas de rupture d'une relation commerciale, la notification d'un préavis non équivoque et d'un délai suffisant apprécié au cas par cas.
- Tel n'est pas le cas de celui qui ne notifie pas par écrit la durée du préavis et qui a une attitude ambivalente (Cass. Com. 15 janvier 2013).

➤ **CGV : rien ne sert d'avoir du style**

- Pour être opposables, les conditions générales de vente doivent avoir été connues de l'acheteur.
- La preuve de cette connaissance ne peut se déduire d'une clause de style y faisant référence et figurant sur un document signé par l'acheteur (Cass. Com. 19 février 2013).

➤ **Cautionnement : un formalisme à toute épreuve**

- Les mentions manuscrites devant obligatoirement figurer dans l'acte de caution doivent précéder la signature du garant.
- A défaut, l'acte est nul. Il en est ainsi lorsque la signature figure avant les mentions manuscrites obligatoires (Cass. Com. 22 janvier 2013).

ACTUALITÉ FISCALE

➤ **Acquisition de la prescription : vive la réexpédition postale**

- La proposition de rectification adressée avant l'expiration du délai de prescription au domicile du contribuable, mais réexpédiée par la Poste sur son lieu de vacances en vertu d'un ordre de réexpédition et remise au contribuable après le terme du délai, n'interrompt pas la prescription (CE 7 novembre 2012).

➤ **Un contribuable repêché par sa déclaration d'ISF**

- Une proposition de rectification en matière d'IR envoyée à l'adresse mentionnée dans la déclaration de revenu du contribuable est irrégulière dès lors que ce dernier avait mentionné son changement d'adresse dans sa déclaration d'ISF (CE 29 octobre 2012).

➤ **Construisez et avantagez vos enfants**

- L'édification par l'usufruitier de constructions sur le terrain du nu-propiétaire ne constitue pas une donation indirecte dès lors que ce dernier n'entrera en possession de celles-ci qu'à l'extinction de l'usufruit (Cass. Civ. 3^{ème} 19 septembre 2012).

➤ **Modifiez vos statuts pour favoriser vos enfants**

- Les associés d'une société civile avaient décidé à l'unanimité de réduire les droits financiers des parents usufruitiers au profit de leurs enfants de 95% à 61% pendant une période de 5 ans.
- Cette modification temporaire de la répartition statutaire des droits aux dividendes ne constitue pas une donation indirecte (Cass. Com. 18 décembre 2012).

➤ **Fadettes : et la vie privée dans tout ça ?**

- L'administration peut, dans le cadre de l'exercice de son droit de communication, obtenir auprès des opérateurs de téléphonie les factures détaillées de leurs abonnés (Cass. Com. 4 novembre 2012).

➤ **Fraude fiscale, le cumul est permis**

- Le principe de l'interdiction de la double peine ne s'oppose pas au cumul des sanctions fiscales et pénales en matière de fraude à la TVA (CJUE 26 février 2013).

➤ **Secourir sa fille n'est plus déductible**

- Les aides à caractère financier consenties par une société mère à sa fille ne sont désormais plus déductibles, sauf lorsque cette dernière est soumise à une procédure collective ou de conciliation (LFR du 16 août 2012).

➤ **Télédéclaration : toutes les entreprises sont concernées**

- Depuis le 1^{er} octobre 2012, toutes les entreprises soumises à l'IS, sans condition de chiffre d'affaires, doivent télédéclarer leur TVA et téléréglé TVA, IS et taxe sur les salaires.
- A compter des échéances 2013, elles devront également télédéclarer leurs déclarations de résultats et de CVAE.

BULLETIN OFFICIEL DES FINANCES PUBLIQUES-IMPÔTS (BOFIP-IMPÔTS)➤ **Qu'est-ce que c'est ?**

- C'est la nouvelle base documentaire mise en service par la DGFIP le 12 septembre 2012.
- Il s'agit d'une base unique remplaçant l'ensemble de la documentation administrative applicable avant sa mise en service.

➤ **A quoi sert-il ?**

- A informer les contribuables de la position de l'administration fiscale sur les différents textes fiscaux applicables.
- Les commentaires publiés dans cette base sont opposables à l'administration.
- Attention, la doctrine antérieure non reprise dans cette base n'est plus opposable depuis le 12 septembre 2012 (CE 27 février 2013).

➤ **Comment le consulter ?**

- En ligne : <http://bofip.impots.gouv.fr/>

ACTUALITÉ SOCIALE

➤ **Risques Psycho-Sociaux (RPS) : mieux vaut prévenir que guérir**

- La survenance de violences physiques ou morales entre salariés caractérise le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, même s'il a pris les mesures nécessaires pour les faire cesser (Cass. Soc. 23 janvier 2013).
- Le juge peut ordonner la suspension d'un projet de réduction de postes, dès lors que l'employeur n'a pas évalué en amont la surcharge de travail, génératrice de stress, susceptible d'en découler (CA Paris 13 décembre 2012).

➤ **Mésentente entre salariés : l'employeur en fait les frais**

- L'inertie de l'employeur face à une situation conflictuelle qui perdure entre un salarié et son supérieur justifie la prise d'acte par le salarié. La rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 17 octobre 2012).

➤ **Négliger les RPS : le risque n'est pas nul**

- La non prise en compte des RPS peut aboutir à une résiliation judiciaire du contrat de travail pour harcèlement moral et produire les effets d'un licenciement nul (Cass. Soc. 20 février 2013).

➤ **Réduire les coûts au prix de la santé d'un salarié peut coûter cher**

- La faute inexcusable de l'employeur est caractérisée lorsqu'une politique de réduction des coûts expose le salarié à du stress par une surcharge de travail ayant conduit à un infarctus (Cass. Civ. 2^{ème} 8 novembre 2012).

➤ **Aptitude avec réserves : fidèle au poste**

- Le salarié de retour après un avis d'aptitude avec réserves, doit être réintégré dans son poste. Ce n'est que si la réintégration à ce poste, même réaménagé, est impossible, que l'employeur doit rechercher un reclassement sur un autre poste (Cass. Soc. 6 février 2013).

➤ **Discrimination : le référé pour les curieux**

- Le salarié qui allègue d'une discrimination salariale peut obtenir du juge des référés qu'il ordonne la production des bulletins de paye de ses collègues. Cette production ne porte pas atteinte à la vie privée des salariés et au secret des affaires (Cass. Soc. 19 décembre 2012).

➤ **Procédure disciplinaire : le respect des délais requiert aussi de la discipline**

- Si le salarié refuse sa rétrogradation disciplinaire, l'employeur doit, pour prononcer une autre sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, convoquer l'intéressé dans les deux mois de son refus (Cass. Soc. 15 janvier 2013).
- Le délai d'un mois pour notifier le licenciement court à compter de la date initialement prévue pour l'entretien préalable, même en cas de report de l'entretien par l'employeur. Ce délai n'est pas suspendu ou interrompu par l'arrêt maladie du salarié (Cass. Soc. 23 janvier et 27 février 2013).

➤ **Rupture d'essai : une incertitude levée**

- Le non-respect du délai de prévenance ne requalifie pas la rupture d'essai en licenciement. Le salarié doit toutefois être indemnisé à hauteur du salaire correspondant au délai de prévenance non respecté (Cass. Soc. 23 janvier 2013).

➤ **Fin du CDD d'un salarié protégé : l'onction requise de l'inspection**

- L'employeur doit solliciter de l'inspection du travail l'autorisation de mettre fin au CDD dans le mois précédant son terme, sous peine d'une indemnité égale aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié jusqu'à la fin de son mandat (Cass. Soc. 9 novembre 2012).

➤ **Travail dissimulé et rupture du contrat de travail : l'addition peut être salée**

- L'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé est désormais cumulable avec les indemnités de toute nature dues au titre de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 6 février 2013).