

## CONTENTIEUX FISCAL : COMMENT RESTER DANS VOTRE ASSIETTE ?

### > Qu'y a-t-il dans votre assiette ?

- Le contentieux de l'assiette est celui du montant de l'impôt ou de la base imposable. Il n'a rien à voir avec celui du recouvrement de l'impôt.
- Il vise à obtenir notamment la réparation d'erreurs commises, soit par le service des impôts, soit par le contribuable (particulier ou entreprise), dans le calcul de l'impôt ou de la base imposable.
- La contestation peut porter tant sur une imposition initiale que sur une imposition établie à la suite d'une procédure de rectification.

### > Mise en bouche avant d'engager un contentieux de l'assiette

- Vous ne pouvez valablement saisir les tribunaux sans avoir préalablement adressé au service des impôts, une « réclamation contentieuse ».
- Cette réclamation peut être adressée par lettre simple ou, par précaution, par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Si vous êtes un particulier, la réclamation peut également être présentée par Internet via votre espace personnel sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

### > Les ingrédients indispensables

- Vous devez indiquer l'imposition contestée, votre argumentaire en fait et en droit, et présenter vos conclusions.
- Si vous n'avez pas encore réglé l'imposition contestée, vous pouvez demander un sursis de paiement, qui est automatiquement accordé lorsque le montant contesté est inférieur à 4.500 €. Au-delà de ce montant, vous devez constituer des garanties.
- Vous devez joindre la copie de l'avis d'imposition ou de mise en recouvrement. Pour les impôts payés sans établissement d'avis, il convient de joindre une pièce justifiant du montant du versement.

### > Quel temps de préparation ?

- Le délai imparti pour présenter votre réclamation expire en principe le 31 décembre de la deuxième année suivant celle de la mise en recouvrement ou du versement spontané de l'impôt contesté.
- Si vous avez fait l'objet d'une procédure de rectification, vous disposez d'un délai spécial expirant en règle générale le 31 décembre de la troisième année qui suit celle de la proposition de rectification.

### > Quel est le temps de cuisson pour l'administration ?

- L'administration dispose d'un délai de 6 mois pour notifier sa réponse, qui se traduit par une décision d'admission ou de rejet total ou partiel.
- A défaut de réponse dans ce délai, l'administration est considérée comme ayant implicitement rejeté la réclamation.

### > Et si le plat ne vous plaît pas ?

- Vous disposez d'un délai de 2 mois pour saisir le tribunal compétent à compter de la réception de la décision de rejet.
- En revanche, aucun délai ne vous est imparti pour saisir le tribunal en cas de décision implicite de rejet, tant qu'une décision expresse n'a pas été notifiée.

### > A qui se plaindre ?

- Au Tribunal Administratif, lorsque l'impôt contesté porte sur les impôts directs (IR, IS,...) et les taxes sur le chiffre d'affaires.
- Au Tribunal de Grande Instance, en matière de droits d'enregistrement (droits de succession,...) et de timbre, d'ISF et de contributions indirectes.

### > La cerise sur le gâteau

- C2J est bien entendu là pour vous assister à tout moment de la procédure.

## ACTUALITÉ SOCIALE

➤ **Indemnisation des jours de RTT non pris : ça se discute !**

- Sauf accord collectif le prévoyant ou situation imputable à l'employeur, le salarié qui n'a pas soldé ses jours de RTT à la date de rupture de son contrat de travail, ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice (Cass. Soc. 18 mars 2015).

➤ **Temps partiel : la durée minimale du travail n'est pas pour tout le monde**

- La durée minimale du travail de 24 heures hebdomadaires ne s'applique pas aux CDD d'une durée au plus égale à 7 jours.
- Il en est de même, quelle que soit leur durée, pour les contrats de travail temporaire et les CDD de remplacement (Ordonnance du 29 janvier 2015).

➤ **Plus moyen de « textoter » en paix !**

- L'employeur peut consulter les SMS échangés par le salarié via le téléphone portable mis à sa disposition pour les besoins de ses fonctions, sauf si les messages sont identifiés comme personnels (Cass. Com. 10 février 2015).

➤ **Halte à la géolocalisation sans distinction !**

- Dès lors qu'un salarié itinérant peut, en vertu d'une clause contractuelle, organiser librement son travail, le recours à la géolocalisation pour contrôler son temps de travail est interdit (Cass. Soc. 17 décembre 2014).

➤ **Délivrance de l'attestation Pôle Emploi : l'heure, c'est l'heure !**

- La remise de l'attestation Pôle Emploi doit se faire au terme du contrat de travail.
- La remise 15 jours après la fin du préavis est considérée comme tardive et cause nécessairement un préjudice au salarié justifiant une indemnisation (Cass. Soc. 4 février 2015).

➤ **Rupture d'essai : ne jouez pas les prolongations**

- Lorsque l'employeur rompt le contrat de travail dans les derniers jours de l'essai, il ne peut pas solliciter du salarié l'exécution du délai de prévenance au-delà du terme de l'essai.
- S'il le fait, la rupture s'analyse en un licenciement abusif et le salarié peut solliciter des dommages et intérêts (Cass. Soc. 5 novembre 2014).

➤ **Licenciement après l'essai : c'est possible**

- La confirmation d'un salarié à son poste au terme de sa période d'essai, ne prive pas l'employeur d'engager un licenciement sur des fautes commises pendant l'essai, dès lors que les faits sont invoqués dans les deux mois de leur découverte (Cass. Soc. 3 décembre 2014).

➤ **Lever une clause de non-concurrence : respectez le bon timing !**

- En cas de licenciement avec dispense d'exécution du préavis, l'employeur doit renoncer à la clause de non-concurrence au plus tard à la date de départ physique du salarié de l'entreprise, et ce quel que soit le délai de renonciation prévu par le contrat de travail ou la convention collective.
- A défaut, le salarié peut réclamer le versement de la contrepartie financière (Cass. Soc. 21 janvier 2015).

➤ **LE CLIC PRATIQUE**

- Chaque salarié a accès à son Compte Personnel de Formation (CPF) et peut consulter le nombre d'heures acquises et la liste des formations éligibles au CPF via le lien suivant : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)
- Chaque salarié pourra inscrire, dans son espace sécurisé, les heures acquises au titre du DIF et non consommées au 31 décembre 2014, sur la base des justificatifs transmis par l'employeur.

**SOCIAL : ET SI ON JOUAIT COLLECTIF ?****> L'abus de confidentialité nuit gravement à la consultation du CE**

- La procédure d'information du Comité d'Entreprise (CE) devra être reprise depuis l'origine si les informations fournies ont été présentées à tort comme confidentielles par l'employeur, alors que leur divulgation n'était pas de nature à être préjudiciable aux intérêts de l'entreprise (Cass. Soc. 5 novembre 2014).

**> Action du syndicat : de quoi je me mêle ?**

- Le syndicat ne peut agir judiciairement pour demander la remise de certains documents au CE, alors que ce dernier n'a pas lui-même sollicité cette communication auprès de l'employeur (Cass. Soc. 16 décembre 2014).

**> CHSCT : présent sur tous les fronts !**

- La modification du règlement intérieur sur une question relative aux conditions de travail n'est pas applicable si elle n'a pas été précédée de la consultation du CHSCT (Cass. Soc. 11 février 2015).
- La décision de la DIRECCTE validant ou homologuant un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) doit être annulée si le CHSCT a été insuffisamment informé (CAA Versailles 22 octobre 2014).
- Tout salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit relever d'un CHSCT, même s'il est affecté à un site dont l'effectif n'atteint pas ce nombre (Cass. Soc. 17 décembre 2014).

**> Salarié protégé : le mandat n'excuse pas tout**

- Même commise dans le cadre de son mandat de représentation du personnel, la faute du salarié protégé peut être sanctionnée si elle caractérise un manquement à ses obligations contractuelles (Cons. d'Etat 27 mars 2015).

**> Licenciement du salarié protégé : « je ne parlerai qu'en présence de mon avocat »**

- Le salarié protégé menacé de licenciement doit pouvoir se faire assister par son avocat lors de l'enquête préalable de l'inspection du travail, à peine nullité de la décision d'autorisation (CAA Nantes 26 mars 2015).

**RÉINTÉGRATION : MODE D'EMPLOI****> Quand le salarié peut-il la demander ?**

- Lorsque son licenciement est jugé nul. La rupture du contrat est alors réputée n'avoir jamais existé.
- Quelques exemples : est nul le licenciement notifié pendant un accident du travail, durant un congé maternité, pour un motif discriminatoire ou en application d'un PSE annulé par décision de justice.

**> Quelles conséquences pour l'employeur ?**

- Si le salarié choisit de demander sa réintégration, elle s'impose à l'employeur, à moins qu'elle ne soit matériellement impossible.
- L'employeur doit réintégrer le salarié dans son ancien poste ou, à défaut, sur un poste équivalent.
- Il devra verser au salarié une indemnisation égale au montant des salaires entre la date du licenciement et la réintégration effective, avec ou sans déduction, selon les cas, des revenus perçus par le salarié pendant cette période.

**> Quelles conséquences pour le salarié ?**

- Seront déduits de l'indemnisation versée par l'employeur les revenus perçus par le salarié entre le licenciement et sa réintégration, sauf en cas de licenciement nul pour discrimination, ou pour violation des règles particulières de protection des salariés grévistes ou mandatés.
- Le salarié devra restituer les indemnités de rupture perçues à l'occasion du licenciement.

**> Le cas particulier du salarié protégé**

- Le salarié protégé licencié en méconnaissance de son statut protecteur a droit à une indemnité égale à la rémunération entre la rupture et sa réintégration, sans déduction des revenus qu'il aurait perçus sur cette période.
- En revanche, Pôle Emploi pourra lui réclamer le remboursement des allocations chômage versées (Cass. Soc. 19 novembre 2014).
- L'indemnité compensatrice de la perte de ses salaires est assujettie au même régime social que les salaires (Cass. Civ. 2<sup>ème</sup> 12 février 2015).

➤ **Rémunération du dirigeant : le prix du risque**

- La rémunération allouée au dirigeant ne saurait être considérée comme excessive et contraire à l'intérêt social au prétexte qu'il n'exercerait pas de fonction opérationnelle, dès lors qu'il assume la responsabilité civile et pénale inhérente à ses fonctions sociales (Cass. Com. 4 novembre 2014).

➤ **Rémunération de Président de SAS : anticipez dans vos statuts**

- La rémunération du Président de SAS, étant de nature contractuelle, doit suivre la procédure des conventions réglementées, sauf si les statuts prévoient qu'elle est fixée par décision collective des associés (Cass. Com. 4 novembre 2014).

➤ **Dirigeants de sociétés : vous pouvez être fichés !**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, tout dirigeant ayant fait ou faisant l'objet d'une décision d'interdiction de gérer une entreprise (défaut d'établissement des comptes annuels, ...) sera inscrit sur le Fichier National des Interdits de Gérer (FNIG).
- Ce fichier, tenu par le Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce, ne sera accessible qu'aux autorités judiciaires et à certaines administrations (Décret du 19 février 2015).

➤ **Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) : de la bonne littérature s'il vous plaît**

- Les informations relatives à l'utilisation du CICE doivent figurer, sous la forme d'une description détaillée, en annexe du bilan ou dans une note jointe aux comptes annuels (Loi du 29 décembre 2014).

➤ **Pratiques anticoncurrentielles : la maternité n'est pas toujours facile**

- Une société mère qui détient l'intégralité ou la quasi-totalité du capital de sa filiale est présumée responsable solidairement des pratiques anticoncurrentielles commises par cette dernière, sauf preuve contraire rapportée par la société mère (Cass. Com. 6 janvier 2015).

➤ **Bail commercial : provisions non justifiées ne profitent jamais**

- En l'absence de production par le bailleur de justificatifs des charges acquittées et du compte de régularisation annuelle conformément aux dispositions du bail commercial, le locataire peut demander le remboursement des provisions versées (Cass. Civ. 3<sup>ème</sup> 5 novembre 2014).

➤ **Loyer du bail renouvelé : la roue tourne**

- Le locataire peut demander la fixation du loyer à la valeur locative si elle est inférieure au loyer plafonné tel que résultant de la variation des indices (Cass. Com. 5 novembre 2014).

➤ **Établissement Recevant du Public (ERP) et accessibilité des locaux aux personnes handicapées (Ordonnance du 26 septembre 2014 et Décrets du 5 novembre 2014)**

- Les ERP étaient initialement tenus d'être accessibles aux personnes handicapées au 1<sup>er</sup> janvier 2015.
- Si votre ERP est accessible, vous devez transmettre à la mairie ou à la préfecture, une attestation d'accessibilité avant le 27 septembre 2015.
- L'attestation d'accessibilité peut consister en une simple déclaration sur l'honneur pour les ERP de 5<sup>ème</sup> catégorie. Pour les ERP des catégories 1 à 4, l'attestation est communiquée avec le diagnostic d'accessibilité.
- Si votre ERP n'est pas encore accessible, vous pourrez obtenir des délais en vous engageant, avant le 27 septembre 2015, dans un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) auprès de la mairie ou de la préfecture.
- A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, si votre ERP n'est pas accessible et que vous n'avez pas déposé d'Ad'AP, vous pourrez être condamné à une amende pouvant atteindre 45.000 € pour les personnes physiques et 225.000 € pour les personnes morales.