

# ACTUALITE JURIDIQUE

## Fiscal - Sociétés - Commercial - Construction / Immobilier - Droit du Travail

Lettre bimensuelle n°3 / mai - juin 2013

---

### DROIT FISCAL

1. Budget 2014 - Abaissement du plafond du quotient-familial ..... 3
2. Budget 2014 - Suppression de la réduction d'impôt pour frais de scolarité dans le secondaire ..... 3
3. Budget 2014 - Nouveau régime d'imposition des plus-values de cession de valeurs mobilières ..... 3
4. Libéralités - Une distribution inégalitaire de bénéfices ne constitue pas une donation indirecte..... 3
5. Libéralités - La présentation de sa comptabilité par une association en cas de contrôle fiscal ne vaut plus révélation des dons ..... 4
6. IS - Portée de l'engagement de conservation des titres dans le cadre du régime mère-fille..... 4

### DROIT DES SOCIETES - DROIT COMMERCIAL

7. La démission de fonctions salariées peut induire la démission du mandat social ..... 4
8. Responsabilité du dirigeant en cas de verbalisation d'un véhicule de société..... 4
9. Défaut de publication au RCS de la démission d'un dirigeant..... 5
10. Cause de la rupture d'une relation commerciale établie ..... 5
11. Retrait d'un associé de société civile après dissolution ..... 5
12. Omission d'une convention réglementée dans le rapport du commissaire aux comptes ..... 5
13. La contre-garantie donnée par l'acquéreur de droits sociaux n'est pas un cautionnement ..... 5
14. Droit à provision en référé sur le prix de cession des droits sociaux nonobstant la désignation d'un expert en application de l'article 1843-4 du Code civil ..... 6
15. Distribution de dividendes et responsabilité personnelle du dirigeant envers un salarié..... 6
16. Respect du formalisme imposé par un pacte d'actionnaires ..... 6
17. Associé d'une SARL exerçant une activité concurrente ..... 6
18. La rupture des relations commerciales ne peut être invoquée pour une activité de nature libérale..... 6

**DROIT IMMOBILIER / CONSTRUCTION**

19. Bail d'habitation : l'acceptation de remise des clés ne vaut pas renonciation à recours ultérieur du propriétaire .....	7
20. La garantie décennale peut être prolongée en cas de faute dolosive .....	7
21. Délais de paiement et marchés privés - mesure attendue .....	7
22. La démonstration de l'impossibilité à être payé par l'entreprise principale n'est pas une condition de mise en jeu de l'exercice de l'action en responsabilité civile de l'article 14-1 de la loi sur la sous-traitance .....	7
23. La hauteur des haies stipulée dans le cahier des charges d'un lotissement prime la hauteur légale.....	8
24. Bail dérogatoire : conséquence d'un dépassement de sa durée.....	8

**DROIT DU TRAVAIL**

25. Existence d'un litige et rupture conventionnelle .....	8
26. Expert du CHSCT : Litige quant au paiement des honoraires.....	8
27. Contrat de génération : publication du décret d'application.....	8
28. Annulation des forfaits en jours dans la Convention Collective Syntec.....	8
29. Les conséquences de la Loi sur le « mariage pour tous » en droit du travail .....	9
30. Principales dispositions de la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 .....	9
La couverture complémentaire remboursement frais de santé obligatoire dès 2016 .....	9
La consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise .....	9
Réforme du travail à temps partiel.....	10
Les accords de maintien dans l'emploi .....	10
Refonte des « grands licenciements » dans les entreprises d'au moins 50 salariés .....	11

## DROIT FISCAL

### 1. Budget 2014 - Abaissement du plafond du quotient-familial

Réduit à 2 000 € par demi-part supplémentaire concernant l'IR 2013 sur les revenus de 2012 (LF 2013), le plafonnement du quotient familial devrait subir un nouveau coup de rabot.

Ainsi, lors de la prochaine imposition (IR 2014 sur les revenus de 2013), le plafond du quotient familial devrait être fixé à 1 500 €, soit une augmentation d'impôt de 500 € par demi-part supplémentaire du foyer fiscal.

### 2. Budget 2014 - Suppression de la réduction d'impôt pour frais de scolarité dans le secondaire

Actuellement de 63 € pour un enfant à charge scolarisé en collège et de 153 € pour un enfant scolarisé en lycée, cette réduction devrait être supprimée à compter de l'année prochaine (IR 2014 sur les revenus de 2013).

Devrait toutefois être maintenue, la réduction d'impôt pour frais de scolarité dans l'enseignement supérieur d'un montant de 183 €.

### 3. Budget 2014 - Nouveau régime d'imposition des plus-values de cession de valeurs mobilières

Un nouveau régime des plus-values de cession de valeurs mobilières devrait être proposé lors de l'adoption du prochain budget.

Régime de droit commun : Assujettissement de la plus-value au barème progressif de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement pour durée de détention dès deux ans de détention :

- Entre 2 ans et moins de 8 ans : 50%
- A partir de 8 ans : 65%

Régime « incitatif » : Assujettissement de la plus-value au barème progressif de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement majoré pour durée de détention dès 1 an de détention :

- Entre 1 ans et moins de 4 ans : 50%
- Entre 4 ans et moins de 8 ans : 65%
- A partir de 8 ans : 85%

Ce régime incitatif ne s'appliquerait toutefois qu'aux jeunes entreprises de moins de 10 ans, aux entreprises familiales et aux entrepreneurs faisant valoir leurs droits à la retraite.

Un abattement supplémentaire de 500 000 € s'appliquerait également aux dirigeants de PME partant en retraite.

A noter que seul le régime de droit commun est annoncé comme rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le régime incitatif devant s'appliquer quant à lui à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### 4. Libéralités - Une distribution inégalitaire de bénéfices ne constitue pas une donation indirecte

Le schéma de transmission de la nue-propriété avec réserve d'usufruit pour le donateur est un classique de l'optimisation patrimoniale.

Ce schéma permet en effet de transmettre, à terme, la propriété d'un bien, tout en permettant au donateur d'en garder l'usage et de continuer à en percevoir les fruits.

La pratique a toutefois su utiliser ce montage pour permettre également la transmission des revenus du bien en franchise de droits de donation par le biais de distributions égalitaires.

L'administration fiscale a cependant contre-attaqué en requalifiant la distribution opérée en donation indirecte.

Comme dans sa décision de principe *Cadiou* (Cass.Com., 10 février 2009, n°07-21.806), la Cour de cassation a, une nouvelle fois, validé cette pratique en se fondant d'une part, sur le fait que l'usufruitier ne peut être réputé pratiquer une donation dès lors que la décision d'attribution des bénéfices résulte d'une décision de l'AG, organe social collectif, et que cette décision concerne le patrimoine de la société et non de l'usufruitier ; et d'autre part, sur le fait que le dividende, fruit perceptible par l'usufruitier, n'existe que lorsque l'AG a constaté un bénéfice distribuable et a décidé d'attribuer celui-ci aux associés, et non avant.

Ces différentes décisions devant toutefois être circonscrites, la prudence s'impose concernant ce type de schéma.

(Cass. com. 18 décembre 2012, n°11-27.745)

## 5. Libéralités - La présentation de sa comptabilité par une association en cas de contrôle fiscal ne vaut plus révélation des dons

Le don manuel est une donation effectuée par la remise d'un bien matériel (bijou, meuble...) ou immatériel (somme d'argent, actions...). Sa déclaration est facultative pour le bénéficiaire. Lorsqu'il n'est pas déclaré, le don manuel n'est pas taxable aux droits de donation, mais il le devient notamment lors de sa révélation à l'administration fiscale.

Par une décision du 15 janvier 2013, la chambre commerciale de la Cour de cassation abandonne sa jurisprudence selon laquelle la présentation de sa comptabilité par une association, lors d'un contrôle fiscal, valait révélation des dons.

Ce faisant, la Haute-Cour se rallie à la position de la Cour Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales qui condamne le fait de faire dépendre la taxation du don manuel d'un contrôle fiscal au motif que cela entraînerait une trop grande imprévisibilité de la loi fiscale.

Dorénavant, seul une révélation volontaire pourra rendre taxable de tels dons.

*(Cass.com., 15 janvier 2013, n°12-11.642)  
(CEDH, 30 juin 2011, n°8916/05, Association « Témoins de Jéhovah »)*

## 6. IS - Portée de l'engagement de conservation des titres dans le cadre du régime mère-fille

Par un jugement inédit du 28 décembre 2012, le Tribunal administratif de Versailles apporte une précision nouvelle sur l'appréciation de l'obligation de conservation de deux ans des titres d'une société fille par sa mère, condition nécessaire pour bénéficier du régime mère-fille.

Il considère en effet que cette obligation ne porte pas sur l'intégralité des titres bénéficiant du régime mère-fille mais uniquement sur la quote-part de 5% permettant de revendiquer la qualité de société mère.

*(TA de Versailles, 28 décembre 2012, n°0900661, Sté Thomson devenue Technicolor SA)*

## DROIT DES SOCIETES - DROIT COMMERCIAL

### 7. La démission de fonctions salariées peut induire la démission du mandat social

Le gérant d'une SARL également salarié de celle-ci en qualité de directeur d'exploitation a démissionné de ses fonctions salariées avant de créer une entreprise concurrente et d'embaucher plusieurs personnes ayant elles aussi démissionné de la société. Deux mois après ces agissements, la SARL avait révoqué le gérant.

Estimant que la création de l'entreprise et l'embauche des salariés étaient intervenues alors que le gérant était encore en fonction, la SARL l'avait poursuivi en concurrence déloyale.

La Cour de cassation considère que le mandat social du gérant a cessé en même temps que les fonctions salariées : certes, la lettre de démission, adressée à la société contrôlant la SARL, ne visait expressément que le contrat de travail mais son destinataire ne pouvait pas se méprendre sur les intentions du gérant et croire que celui-ci continuerait à assumer son mandat social ; le jour où la démission a pris effet, le gérant a restitué le véhicule de fonction, l'ordinateur et le téléphone portable qui lui avaient été confiés pour l'exercice de son mandat social.

*(Cass. com. 29 janv. 2013, n°11-28.263)*

### 8. Responsabilité du dirigeant en cas de verbalisation d'un véhicule de société

La citation doit être délivrée à la seule personne physique qui était, au moment des faits, le représentant légal de la personne morale titulaire du certificat d'immatriculation et qui, à ce titre, est pécuniairement responsable de l'amende encourue.

Un véhicule appartenant à une société est verbalisé pour excès de vitesse. A la suite de la contestation de la société, le ministère public fait délivrer une citation à comparaître à la société prise en la personne de son représentant légal nommé désigné comme « redevable de l'amende encourue pour excès de vitesse ».

La juridiction de proximité relaxe la société et ne retient pas la responsabilité pécuniaire du

représentant légal au motif qu'il n'a pas été poursuivi personnellement.

(Cass. crim. 19 déc. 2012, n°12-81.607)

### **9. Défaut de publication au RCS de la démission d'un dirigeant**

En l'absence d'accomplissement des formalités de publicité légale, une gérante « démissionnaire » a toujours la qualité de gérante de droit à la date d'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire de la société.

Il lui appartient, en conséquence, « d'assumer les responsabilités de droit qui s'attachent à sa qualité, peu important qu'elle se soit désengagée de la vie de la société, dès lors que son mandat social demeurait seul opposable aux tiers et que la société se trouvait engagée sur son seul nom ».

La gérante n'a en outre produit au tribunal qu'un projet de procès-verbal, non signé, prenant acte de sa démission.

(CA Paris, 12 fév. 2013, n° 12/15937)

### **10. Cause de la rupture d'une relation commerciale établie**

La Cour de cassation considère que la baisse de commandes auprès d'un sous-traitant, significative et maintenue, qui trouve son origine dans la diminution des propres commandes du fabricant, ne peut s'analyser en une rupture de la relation commerciale établie entre les parties, cette baisse de commande ne pouvant être considérée comme directement imputable à la société visée par l'action.

(Cass. Com. 12 fév. 2013, n° 12-11.709)

### **11. Retrait d'un associé de société civile après dissolution**

La demande de retrait d'un associé d'une société civile ne peut être accueillie lorsque cette demande est postérieure à la dissolution de la société et préalablement à la liquidation de ladite société.

(Cass. Com. 12 février 2013, n°12-13.837)

### **12. Omission d'une convention réglementée dans le rapport du commissaire aux comptes**

L'absence de mention d'une convention réglementée par le commissaire aux comptes dans son rapport spécial n'entraîne pas sa responsabilité vis-à-vis de la société à laquelle la convention a été préjudiciable sauf à démontrer que des manquements dans la présentation de son rapport ont été à l'origine d'une perte de chance de ne pas approuver les conventions litigieuses.

La cour de cassation rappelle que les conventions non approuvées produisent néanmoins leurs effets, à charge pour la personne intéressée et éventuellement pour le président et les autres dirigeants d'en supporter les conséquences dommageables pour la société (art. L227-10 du code de commerce).

(Cass. Com. 26 février 2013, n°11-22.531)

### **13. La contre-garantie donnée par l'acquéreur de droit sociaux n'est pas un cautionnement**

Les fondateurs d'une société qui s'étaient portés caution d'un prêt souscrit par elle, ont cédé toutes leurs parts à un tiers pour un prix symbolique, à charge pour lui de s'acquitter des échéances du prêt et de leur rembourser les sommes qu'ils pourraient avoir à régler en leur qualité de caution.

L'épouse du cessionnaire soutient que cette contre-garantie s'apparente à un cautionnement et que faute de son accord exprès à celui-ci, les biens communs ne pouvaient pas être visés pour l'exécution de cette contre-garantie.

Les juges rejettent cette argumentation au motif que l'engagement du cessionnaire constituait la contrepartie des parts cédées et qu'il ne saurait s'analyser ni en un acte de cautionnement, ni en un emprunt, ni même en un acte de garantie à première demande puisqu'il était souscrit au seul profit des cédants et n'était pas opposable à l'organisme prêteur, non partie à la convention, de sorte qu'il s'agit d'une simple dette contractée envers les cédants par l'acquéreur seul, au cours du mariage.

(Cass. 1<sup>ère</sup> Civ. 27 février 2013, n°10-27.519)

#### **14. Droit à provision en référé sur le prix de cession des droits sociaux nonobstant la désignation d'un expert en application de l'article 1843-4 du Code civil**

L'associé qui se retire d'une société civile dans les conditions prévues par les statuts ou par la loi a droit au remboursement de la valeur de ses droits sociaux.

A défaut d'accord amiable sur cette valeur, celle-ci est fixée par un expert désigné par le président du tribunal, statuant en la forme des référés, sans recours possible (art. 1843-4 du code civil).

La cour de cassation affirme que, dans l'attente de la fixation de la valeur des droits sociaux par l'expert, les dispositions de l'article 1843-4 du code civil n'interdisent pas à la juridiction des référés d'accorder une provision à l'associé retrayant lorsque, comme en l'espèce, il est créancier d'une obligation dont l'existence n'est pas sérieusement contestable.

*(Cass.Com. 27 février 2013, n°12-15.828)*

#### **15. Distribution de dividendes et responsabilité personnelle du dirigeant envers un salarié**

Le président et associé unique d'une SASU décide le versement d'un dividende de 260 000 € en juin 2004. Un salarié est licencié en septembre 2004 sans que l'intéressement 2003 et l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence ne lui soient payés. La société est ultérieurement mise en liquidation judiciaire. L'ancien salarié demande indemnisation au président de la SASU.

Pour la Cour de cassation, une distribution de dividendes, qui s'avère préjudiciable à un salarié de la société, ne constitue pas en elle-même une faute détachable des fonctions du dirigeant même si celui-ci en est le seul bénéficiaire en sa qualité d'associé unique.

La responsabilité personnelle du dirigeant n'est donc pas engagée.

*(Cass. Com. 12 mars 2013, n°12-11.514)*

#### **16. Respect du formalisme imposé par un pacte d'actionnaires**

Un dirigeant de société s'est engagé dans un pacte d'actionnaires à céder ses actions à un prix minoré en cas de départ provoqué par un comportement fautif. Sur la base de cette disposition du pacte, le comité de surveillance procède à la révocation du dirigeant et à la levée de la promesse de vente.

Le dirigeant conteste cette levée au motif qu'aux termes du pacte d'actionnaires, la promesse de vente ne pouvait être mise en jeu que s'il n'avait pas été remédié à la violation d'une clause essentielle du pacte dans un délai d'un mois suivant une mise en demeure écrite.

Or, selon la Cour d'appel, le rappel des termes des statuts et les demandes d'explications qui avaient été adressées au dirigeant à la suite des décisions litigieuses ne pouvaient pas tenir lieu de mise en demeure car ils n'imposaient pas de délai pour remédier aux manquements reprochés.

A défaut de mise en demeure écrite, formalité substantielle, le départ du dirigeant ne pouvait pas être qualifié de fautif et ne pouvait donc pas donner lieu à l'application de la clause de minoration du prix des actions.

*(CA Paris 19 mars 2013, n°12/03448)*

#### **17. Associé d'une SARL exerçant une activité concurrente**

Sauf stipulation contraire, l'associé d'une SARL n'est pas, en cette qualité, tenu de s'abstenir d'exercer une activité concurrente de celle de la société et doit seulement s'abstenir d'actes de concurrence déloyale.

*(Cass. Com. 19 mars 2013, n°12-14.407)*

#### **18. La rupture des relations commerciales ne peut être invoquée pour une activité de nature libérale**

La société Galeries Lafayette, qui a confié la gestion de son portefeuille de marques à une société de conseil en propriété intellectuelle, décide de confier cette mission à un cabinet concurrent.

Le premier cabinet exige réparation sur la base de l'article L442-6 relatif à la rupture brutale de relations commerciales établies.

La cour de cassation dénie au cabinet, qui exerçait sous la forme d'une société commerciale, tout droit à réparation sur ce fondement au motif que l'activité de conseil en propriété intellectuelle est incompatible avec toute activité de caractère commercial ainsi que l'affirme l'article L422-12 du code de la propriété intellectuelle.

(Cass. Com. 3 avril 2013, n°12-17.905)

## **DROIT IMMOBILIER/ CONSTRUCTION**

### **19. Bail d'habitation : l'acceptation de remise des clés ne vaut pas renonciation à recours ultérieur du propriétaire**

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 9 avril 2013, a rappelé le principe selon lequel la renonciation à un droit ne se présume pas.

De sorte que, ce n'est pas parce que le propriétaire accepte que le locataire lui restitue les clés du local d'habitation sans ne formuler de contestation, ni réserve, qu'il s'interdit toute réclamation ultérieure notamment au titre d'une éventuelle remise en état des lieux.

(Cass. Civ. 9 avril 2013, n°12-12817)

### **20. La garantie décennale peut être prolongée en cas de faute dolosive**

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 27 mars 2013, a indiqué qu'en cas de faute dolosive du constructeur la durée de sa garantie peut être prolongée au-delà de 10 ans.

Au cas particulier, une entreprise de maçonnerie sous-traitante avait réalisé des fondations à 25 centimètres de profondeur au lieu des 75 centimètres prévus par l'architecte, ce qui a occasionné des fissurations importantes de l'ouvrage garanti.

(Cass. Civ. 27 mars 2013, n°12-13840)

### **21. Délais de paiement et marchés privés - mesure attendue**

Dans le projet de loi habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures législatives pour accélérer les projets de construction figure la possibilité de modifier les règles relatives aux délais de paiement applicables aux marchés de travaux privés afin de faciliter la trésorerie des professionnels du secteur.

Cette disposition devrait permettre d'une part, d'inclure dans le délai de paiement des acomptes mensuels le délai d'intervention du maître d'œuvre ou d'un autre prestataire dont le visa conditionne le paiement des sommes dues, et, d'autre part, d'assurer un paiement mensuel par le maître d'ouvrage des travaux exécutés.

(Projet de loi habilitant le Gouvernement à légiférer pour accélérer les projets de construction, n° 1017, déposé le 2 mai 2013)

### **22. La démonstration de l'impossibilité à être payé par l'entreprise principale n'est pas une condition de mise en jeu de l'exercice de l'action en responsabilité civile de l'article 14-1 de la loi sur la sous-traitance**

La Cour de Cassation a précisé dans un arrêt inédit du 28 mai 2013 que le fait d'exiger du sous-traitant qu'il fasse la preuve de son impossibilité de recouvrement des sommes dues à raison de son contrat de sous-traitance par l'entreprise principale est contraire aux dispositions de l'article 14-1 de la loi du 31 décembre 1975.

Qu'en conséquence, la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, en affirmant que le sous-traitant ne subissait aucun préjudice à raison de l'admission de sa créance au plan de continuation de l'entrepreneur principal en redressement judiciaire quand cette seule admission n'emportait pas paiement du sous-traitant et ne supprimait pas tout risque de non paiement, avait violé l'article 14-1 de la loi du 31 décembre 1975.

(Cass. Civ. 28 mai 2013, n°12-22257 - affaire défendue par le département immobilier construction de l'Aarpi Ic Alister et soutenue en cassation par Me Patrice Spinosi)



### **23. La hauteur des haies stipulée dans le cahier des charges d'un lotissement prime la hauteur légale**

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 27 mars 2013, pose le principe selon lequel les règlements particuliers priment dans tous les cas les règles légales prescrites aux termes de l'article 671 du Code civil, que ces règlements soient plus restrictifs ou plus indulgents.

(Cass. Civ. 27 mars 2013, n°11-21.221)

### **24. Bail dérogatoire : conséquence d'un dépassement de sa durée**

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 23 avril 2013, a rappelé le principe selon lequel, conformément à l'article L145-5 du Code de commerce, quelle que soit la durée du bail dérogatoire, si le preneur reste et est laissé en possession, il s'opère un nouveau bail soumis au statut des baux commerciaux.

(Cass. Civ. 23 avril 2013, n°12-15602)

---

## **DROIT DU TRAVAIL**

### **25. Existence d'un litige et rupture conventionnelle**

L'existence d'un conflit entre l'employeur et le salarié ne fait pas obstacle à la rupture conventionnelle du contrat de travail, dans la mesure où le consentement donné est libre.

Cette décision vient ainsi mettre fin aux jurisprudences discordantes des Cours d'appel.

En effet, ni l'Accord National Interprofessionnels du 11 janvier 2008, ni les dispositions du Code du travail (articles L1237-11 et s.) ne s'opposent au recours à la rupture conventionnelle homologuée, en présence d'un litige opposant l'employeur et le salarié, dès lors que ce différend n'engendre pas de pressions ou de menaces de nature à vicier le consentement du salarié.

(Cass. Soc 23 mai 2013 n°12-13865, Société Oratio c/ C.)

### **26. Expert du CHSCT : Litige quant au paiement des honoraires**

L'employeur qui obtient devant le juge l'annulation d'une délibération du Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail relative au recours d'un expert reste cependant redevable du paiement des honoraires pour le travail effectué.

La Cour de cassation justifie sa décision par le court délai qu'est censé tenir l'expert pour accomplir sa mission (45 jours) et la nécessité du recouvrement des honoraires dans la mesure où le CHSCT n'a pas de budget propre.

(Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-24218)

### **27. Contrat de génération : publication du décret d'application**

Le contrat de génération, créé par une loi du 3 mars 2013, est applicable depuis le décret d'application publié au journal officiel le 16 mars 2013.

Le décret fixe le contenu et la procédure des accords ou plans d'action qui doivent être établis au plus tard le 30 septembre 2013 dans les entreprises occupants 300 salariés ou plus.

Il précise également les modalités d'attribution de l'aide forfaitaire de 4000 euros par an durant trois ans pour les entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est handicapé), à la condition de maintenir dans l'emploi un salarié de plus de 57 ans (ou de recruter un sénior de plus de 55 ans).

(Décret n°2013-222 du 16 mars 2013)

### **28. Annulation des forfaits en jours dans la Convention Collective Syntec**

Après avoir invalidé les accords conclus sur ce point dans le secteur de l'industrie chimique (Cass. Soc 31 janvier 2012 n°10-19807), de l'industrie de l'habillement (Cass. Soc. 19 septembre 2012 n°11-19016) et des commerces de gros (Cass. Soc. 26 septembre 2012 n°11-14540), la Cour de cassation vient de juger que les dispositions de la collective nationale des bureaux d'études techniques du 15 décembre 1987, dite « Syntec » sur les forfaits jours



ne permettraient pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Selon la Cour de cassation, en matière d'amplitude, de charge de travail, et de répartition dans le temps du travail du salarié, la convention collective n'est pas en mesure de garantir la protection de la santé et de la sécurité du salarié conformément aux exigences constitutionnelles et européennes.

La mise en place régulière, dans la branche Syntec, d'une organisation de la durée du travail dans le cadre des forfaits jours suppose donc la conclusion d'un accord collectif d'entreprise susceptible d'apporter ces garanties.

(Cass. Soc 24 avril 2013 n°11-28398)

### **29. Les conséquences de la Loi sur le « mariage pour tous » en droit du travail**

La loi 2013-404 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, entrée en vigueur le 19 mai 2013, a modifié l'article 6-1 du Code civil qui dispose désormais que « le mariage et la filiation adoptive emportent les mêmes effets, droits et obligations reconnus par la loi, que les époux ou les parents soient de sexe différent ou de même sexe ».

Ainsi, en droit du travail, l'employeur doit désormais accorder à tous les couples sans distinction de sexe, les mêmes droits résultant de la loi, des accords collectifs mais aussi des usages de l'entreprise : congés familiaux, droit aux prestations en espèces adoption...

Des ordonnances doivent être prises par le gouvernement d'ici à novembre pour adapter le code du Travail.

Par ailleurs, un salarié homosexuel peut refuser une mutation professionnelle dans un État incriminant l'homosexualité sans craindre d'être sanctionné, licencié ou discriminé.

(Loi 2013-404 du 17 mai 2013, publiée au Journal Officiel du 18 mai 2013)

### **30. Principales dispositions de la Loi de sécurisation de l'emploi (loi 2013-504 du 14 juin 2013), publiée au Journal Officiel du 16 juin 2013**

La Loi de sécurisation de l'emploi, reprenant les principales dispositions de l'Accord National Interprofessionnels du 11 janvier 2013, prévoit nombre de nouveaux dispositifs. Voici, brièvement exposés, les plus marquants :

#### **La couverture complémentaire remboursement frais de santé obligatoire dès 2016**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application soit d'un accord de branche, d'entreprise, ou d'une décision unilatérale de l'employeur, tous les salariés devront bénéficier d'une couverture complémentaire de remboursement de leurs frais de santé en complément des garanties minimales prévues par la loi.

Par sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la Loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Il a validé l'ensemble du texte à l'exception des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> qui aurait permis aux partenaires sociaux des branches professionnelles d'imposer un assureur santé pour l'ensemble des entreprises de la branche. Les entreprises qui adhèrent d'ores et déjà à un régime de couverture frais de santé peuvent donc conserver leur assureur.

(Article 1<sup>er</sup> de la Loi de sécurisation de l'emploi)

#### **La consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

La Loi de sécurisation de l'emploi a prévu l'obligation de mettre en œuvre une consultation annuelle du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que leurs conséquences, particulièrement sur l'activité, l'emploi le recours à la sous-traitance, l'intérim ou bien encore l'évolution des métiers et des compétences.

Pour mettre en œuvre et préparer cette consultation, une base de données économiques et sociales devra être mise en place par les entreprises. Elle sera en permanence accessible au Comité d'entreprise, au Comité Central d'Entreprise, au CHSCT et aux délégués syndicaux.

Elle devra contenir des informations sur les deux années précédentes, l'année en cours et les mesures prospectives sur les trois années à venir.

Un décret doit définir le contenu exact de cette base de données qui devra porter sur les thèmes suivants :

- Les investissements, les fonds propres, les endettements
- Les éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Les activités sociales et culturelles
- La rémunération des financeurs
- Les flux financiers à destination de l'entreprise
- La sous-traitance
- Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Le Comité d'Entreprise pourra se faire assister d'un expert comptable de son choix. Le Comité devra contribuer à hauteur de 20% au coût de l'expertise.

A l'issue de la procédure de consultation, le Comité émettra un avis, et pourra éventuellement soumettre des orientations alternatives. Un processus d'échange est organisé: l'avis du Comité est transmis à l'organe chargé de l'administration et de la surveillance de l'entreprise qui formule une réponse argumentée. Cette réponse est ensuite communiquée au Comité qui a la possibilité d'y répondre.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont un délai de deux ans pour mettre en place cette base, celles de 300 salariés et plus disposent d'un an à compter de la publication de la loi.

*(Article 4 de la Loi de sécurisation de l'emploi Article L2323-7-1 & L2323-7-2 nouveaux du code du travail)*

### Réforme du travail à temps partiel

La Loi de sécurisation de l'emploi institue une obligation de négocier sur le travail à temps partiel dans les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est employé à temps partiel. Cette négociation devra être ouverte dans les 3 mois à compter de la promulgation de la loi.

La durée minimale du travail à temps partiel est désormais fixée à 24 heures par semaine, à l'exception notamment des employés de maison, des étudiants de moins de 26 ans, des salariés des associations intermédiaires et entreprises de travail

temporaire d'insertion si le parcours du salarié concerné le justifie.

Des dérogations peuvent être mises en place :

- Sur demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités. Dans ce cas les journées de travail du salarié seront regroupées sur des journées ou des demi-journées. De plus, l'employeur doit informer chaque année le CE, ou à défaut les DP sur le nombre de demandes de dérogations individuelles.
- Par accord de branche étendu à condition de garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs emplois.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, avec une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les contrats de travail en cours.

*(Article 8 de la Loi de sécurisation de l'emploi)*

### Les accords de maintien dans l'emploi

En cas de graves difficultés conjoncturelles, l'entreprise peut conclure un accord collectif de maintien dans l'emploi avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Cet accord, conclu pour une période maximale de deux ans prévoit la possibilité d'aménager la durée du travail, l'organisation et la répartition du temps de travail et la rémunération des salariés dans le respect des dispositions législatives existantes, telles que celles relatives à la durée légale du travail ou aux congés payés.

L'accord ne peut toutefois entraîner la diminution de la rémunération des salariés dont le taux horaire est inférieur à 1,2 Smic, ni porter la rémunération de ces salariés en dessous de ce seuil.

Dans le même temps, l'employeur s'engage à maintenir les emplois des salariés auxquels cet accord s'applique. L'accord doit prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

L'acceptation individuelle des salariés est nécessaire pour que l'accord leur soit appliqué. En cas de refus,

l'éventuel licenciement mis en œuvre sera soumis à la procédure de licenciement individuel pour motif économique, même si au moins 10 salariés sont concernés.

Ce dispositif est prévu aux articles L5125-1 à L5125-7 du Code du travail.

*(Article 12 de la Loi de sécurisation de l'emploi)*

### Refonte des « grands licenciements » dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Suite à la Loi sur la sécurisation de l'emploi, la procédure de grand licenciement (au moins 10 salariés sur une période de 30 jours ou situations assimilées par l'article L1233-26 et L1233-27 du Code du travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés est profondément modifiée.

La procédure de grand licenciement devra désormais :

- Soit être négociée dans le cadre d'un accord collectif. Cet accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel.

En cas de conclusion d'un tel accord, celui ci devra nécessairement contenir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Il pourra également prévoir les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise, les critères d'ordre des licenciements, le calendrier, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation ou de reclassement. Les thèmes non traités devront alors l'être par le document élaboré par l'employeur. (Point suivant)

- Soit faire l'objet d'un document élaboré par l'employeur à l'issue de la consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de licenciement. Ce document précisera le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les éléments de la procédure consultative et de mise en œuvre des licenciements.

La consultation du CE devra se faire, au minimum, au cours de deux réunions espacées d'au moins 15 jours. Les thèmes évoqués concerneront obligatoirement le projet de restructuration et de compression des effectifs.

Les délais sont désormais enserrés dans un calendrier plus strict. Sauf délais prévus conventionnellement, le CE devra rendre ses deux avis dans un délai au plus égal, à compter de la première réunion à :

- 2 mois pour moins de 100 licenciements ;
- 3 mois pour au moins 100 et moins de 250 licenciements ;
- 4 mois pour au moins 250 licenciements.

Le contrôle de la procédure de consultation et du PSE appartiendra exclusivement à la Direction Interrégionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Entreprise (DIRECCTE). En cours de procédure, l'employeur pourra être ainsi sommé de fournir des informations ou de respecter une règle de procédure légale ou conventionnelle.

L'employeur ne pourra procéder aux licenciements qu'après :

- en cas de conclusion d'un accord collectif, validation de l'accord par la DIRECCTE sous un délai de 15 jours.
- en cas de document établi unilatéralement par l'employeur, homologation de ce document par la DIRECCTE sous un délai de 21 jours.

*(Article 13 de la Loi de sécurisation de l'emploi)*

---

## Contacts Alister :

**Fiscal : Nadine Pral**

**Sociétés - Commercial : Jean-Pierre Coron**

**Immobilier - Construction : Valérie Valeux**

**Travail : Florence Baile - Catherine Garoux**

---