

2^e TRIMESTRE
2014

NUMÉRO

101

DOSSIER DU MOIS

Un nouveau cadre
juridique pour les
contrôles Urssaf

La vie du cabinet libéral



FISCAL

Nouveaux
barèmes
forfaitaires
kilométriques

SOCIAL

Assujettissement
des dividendes
à cotisations
sociales

JURIDIQUE

Contrat d'agence
commerciale :
appréciation
de la faute grave

FOCUS

Réforme
de la formation
professionnelle

DOSSIER DU MOIS

Un nouveau cadre
juridique pour les
contrôles Urssaf

Page 8

FISCAL

p. 4

- Nouveaux barèmes forfaitaires kilométriques
- Déduction des frais supplémentaires de repas : actualisation pour 2014
- Rétribution des avocats commis d'office

SOCIAL

p. 6

- Assujettissement des dividendes à cotisations sociales
- Dématérialisation des titres-restaurant
- Conclure une transaction après une rupture conventionnelle
- Démission requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail

JURIDIQUE

p. 10

- Participation d'un salarié à une œuvre collective
- Contrat d'agence commerciale : appréciation de la faute grave

PRIVÉ

p. 11

- Validité d'un contrat de franchise
- Responsabilité de l'établissement de crédit

PATRIMOINE

p. 12

- Participation des associés indivisaires représentés à l'assemblée
- Charge des grosses réparations : usufruitier ou nu-proprétaire ?
- Pas de donation-partage sans partage
- Taxe d'habitation : solidarité des loueurs en meublé

FOCUS

p. 14

- Réforme de la formation professionnelle

INDICES

p. 15

Formation professionnelle des libéraux, la réforme 2015

Le Parlement a adopté une importante loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En place depuis 1972, le système de financement de la formation professionnelle continue est largement réformé. L'employeur sera tenu de verser une contribution unique à l'OPCA désigné par l'accord de la branche dont relève son entreprise ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel. Ces organismes paritaires collecteurs agréés voient d'ailleurs leurs prérogatives et missions modifiées.

Le compte personnel de formation est certainement ce qui retiendra le plus l'attention. Remplaçant le dispositif du droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation permettra à toute personne de bénéficier d'un crédit d'heures de formation. Ce crédit est de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet. Il sera plafonné à 150 heures.

Le compte personnel de formation pourra être abondé en heures complémentaires, à la demande de son titulaire, lorsque la durée de la formation choisie est supérieure au nombre d'heures figurant sur le compte. Selon les accords d'entreprise ou de branche, des abondements supplémentaires pourront être accordés au salarié.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont strictement délimitées (acquisition d'un socle de connaissances et de compétences à définir par décret, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience).

Les pouvoirs de l'inspection de travail qui devaient être renforcés sont maintenus en l'état.

Nous présentons dans ce numéro toutes ces mesures dont l'entrée en vigueur est prévue en 2015.

Nouveaux barèmes forfaitaires kilométriques

L'administration fiscale a publié au Bofip le barème des frais kilométriques applicable aux automobiles et aux deux-roues pour l'imposition des revenus de l'année 2013.

Les barèmes des frais de carburant ont également été actualisés (voir p. 16)

Les dépenses relatives à l'utilisation d'une automobile, d'un vélomoteur, d'un scooter ou d'une moto peuvent être évaluées par l'application d'un barème kilométrique fixé par arrêté du ministre chargé du budget.

Pour l'imposition des revenus de l'année 2013, le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule est fixé comme suit :



Véhicule automobile

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,408$	$(d \times 0,244) + 820$	$d \times 0,285$
4 CV	$d \times 0,491$	$(d \times 0,276) + 1 077$	$d \times 0,330$
5 CV	$d \times 0,540$	$(d \times 0,303) + 1 182$	$d \times 0,362$
6 CV	$d \times 0,565$	$(d \times 0,318) + 1 238$	$d \times 0,380$
7 CV et plus	$d \times 0,592$	$(d \times 0,335) + 1 282$	$d \times 0,399$

d représente la distance parcourue

Exemples :

- pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : $4 000 \text{ km} \times 0,565 = 2 260 \text{ €}$;
- pour 6 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 5 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : $(6 000 \text{ km} \times 0,303) + 1 182 = 3 000 \text{ €}$;
- Pour 22 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 7 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : $22 000 \text{ km} \times 0,399 = 8 778 \text{ €}$.

Cyclomoteur

Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
$d \times 0,268$	$(d \times 0,063) + 410$	$d \times 0,145$

d représente la distance parcourue

Un cyclomoteur au sens du Code de la route est un véhicule à deux roues dont la vitesse maximale ne dépasse pas 45 km/h, équipé d'un moteur d'une cylindrée ne dépassant pas 50 cm³ s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette n'excédant pas 4 kW pour les autres types de moteur. Il peut s'agir, selon les dénominations commerciales, de scooters ou de vélomoteurs.

Cylindrée supérieure à 50 cm³

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,336$	$(d \times 0,084) + 756$	$d \times 0,210$
3, 4 ou 5 CV	$d \times 0,398$	$(d \times 0,070) + 984$	$d \times 0,234$
Plus de 5 CV	$d \times 0,515$	$(d \times 0,067) + 1 344$	$d \times 0,291$

d représente la distance parcourue

Déduction des frais supplémentaires de repas : actualisation pour 2014

Les seuils et limites de déduction des frais supplémentaires de repas exposés par les titulaires de bénéfices non commerciaux ont été mis à jour pour l'année 2014.

Conformément aux principes généraux, les frais supplémentaires de repas exposés par le contribuable doivent correspondre à une charge effective et justifiée et ne pas être excessive.

Seuls les frais supplémentaires de repas sont réputés nécessités par l'exercice de la profession. La fraction de la dépense qui correspond aux frais que le contribuable aurait engagés s'il avait pris son repas à son domicile constitue une dépense

d'ordre personnel qui ne peut être prise en compte pour la détermination du bénéfice imposable.

Pour 2014, le prix du repas pris à domicile est fixé forfaitairement à 4,60 € TTC.

Exemple : Un architecte dont le cabinet et le domicile sont situés à



Paris a visité un chantier en banlieue et a exposé à cette occasion des frais de restaurant individuels d'un montant de 25 €, régulièrement justifiés.

Les frais qu'il peut déduire s'élèvent donc à 17,90 € (montant au-delà duquel la dépense est considérée comme excessive) – 4,60 € (évaluation forfaitaire du repas pris au domicile) = 13,30 €.

BOI-BNC-BASE-40-60-60 n° 170

Aucune déduction, même forfaitaire, ne peut être pratiquée si le contribuable n'est pas en mesure de produire des justificatifs.

Rétribution des avocats commis d'office

La rétribution des avocats salariés commis d'office doit être déclarée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices non commerciaux.

La contribution de l'Etat à la rétribution des avocats désignés d'office intervenant au cours de gardes à vue est imposable à l'impôt sur le revenu. S'agissant des avocats salariés, les rémunérations qu'ils perçoivent sont normalement imposables dans la



catégorie des traitements et salaires. A l'instar des autres missions d'intérêt public dont est investi tout avocat, la mission d'assistance aux personnes placées en garde à vue dans les conditions prévues par le Code de procédure pénale constitue une obligation inhérente à la profession d'avocat indépendante de ses conditions d'exercice.

Par conséquent, les avocats exerçant leurs fonctions sous le statut d'avocat collaborateur salarié doivent soumettre à l'impôt sur le revenu, au titre des bénéfices non commerciaux, les rétributions directement perçues en raison de leurs interventions en garde à vue. Lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération des missions d'aide juridictionnelle et de commission d'office est versée au cabinet employeur de l'avocat salarié, les

sommes versées à l'avocat par son cabinet au titre de ses missions constituent des rémunérations imposables dans la catégorie des traitements et salaires.

Rép. Francina : AN 22 octobre 2013 p. 11052 n° 3089

Les rémunérations des missions d'aide juridictionnelle sont imposables dans les conditions de droit commun.

Assujettissement des dividendes à cotisations sociales

Dans une circulaire, le RSI apporte des précisions sur l'assujettissement aux cotisations sociales des dividendes perçus par les travailleurs indépendants exerçant leur activité dans le cadre d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés.

L'article 11 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 (art. L 131-6, al. 3 du CSS) a étendu à l'ensemble des travailleurs indépendants exerçant leur activité dans le cadre d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) la réintégration dans l'assiette sociale de la fraction des revenus distribués et des intérêts de compte courant d'associé supérieure

Le seuil de 10 % du capital social ne comprend pas certains biens incorporels

à 10 % du montant du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant.

Il s'agit des revenus distribués par les personnes morales soumises à l'IS, de plein droit ou sur option, tels que :

- les bénéfices et les produits qui ne sont pas mis en réserve ou incorporés au capital ;

– toutes les sommes, non prélevées sur les bénéficiaires, mises à la disposition des associés.

Le montant des revenus distribués à prendre en compte pour le calcul de la somme à réintégrer est le montant brut, avant l'abattement fiscal de 40 % (confirmation de la position prise par l'Acoss dans sa circulaire 2013-19 du 28 mars 2013).

Les revenus distribués susceptibles d'être pris en compte dans l'assiette des cotisations sociales sont ceux perçus par le travailleur indépendant, mais également par le conjoint ou le partenaire pacsé et leurs enfants mineurs non émancipés.

Circulaire RSI 2014-01 du 14 février 2014

Dématérialisation des titres-restaurant

Les employeurs ont désormais la possibilité de délivrer à leurs salariés des titres-restaurant dématérialisés.

Un décret du 6 mars 2014 permet la mise en place de titres-restaurant dématérialisés et modifie les conditions d'émission et d'utilisation de ces titres en fonction de leur support.

Depuis le 2 avril 2014, le titre-restaurant peut désormais être émis sous forme électronique.

Le recours au dispositif des titres dématérialisés à la place des titres sur support papier dépend du libre choix de l'entreprise.

Quel que soit le support, l'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant de 19 € par jour.

Le titre-restaurant dématérialisé devrait prendre la forme d'une carte à puce (rechargeable) ou d'une application sur smartphone.

Lorsque les titres sont émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité de la somme exacte à payer, dans la limite de ce montant. Il pourra accéder de manière permanente et gratuite au solde de son compte personnel de titres-restaurant. Par ailleurs, une fonctionnalité de blocage empêche :

- le dépassement du montant maximum quotidien ;
- l'utilisation des titres de l'année en cours tant que ceux de l'année écoulée n'ont pas été utilisés ;
- l'utilisation des titres les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant ces jours. Pour les titres émis sur support papier, cette décision doit faire l'objet d'une mention très apparente sur les titres.

Décret 2014-294 du 6 mars 2014, JO du 7



Conclure une transaction après une rupture conventionnelle

La Cour de cassation valide la possibilité pour un employeur et un salarié de conclure une transaction après une rupture conventionnelle homologuée à condition qu'elle ne porte pas sur un litige concernant la rupture du contrat de travail.

Pour être valable, la transaction doit intervenir postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'administration ou, s'agissant d'un salarié protégé, après la notification de l'autorisation de rupture par l'inspecteur du travail. Les parties ne peuvent donc pas conclure de transaction en même temps que la rupture conventionnelle.

La transaction signée postérieurement à la rupture conventionnelle ne doit pas avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail. Elle peut seulement porter sur un litige en lien avec son exécution et sur

des éléments non compris dans la convention de rupture.

Ainsi, la Cour de cassation interdit les pratiques consistant à sécuriser les ruptures conventionnelles en signant une transaction ayant pour objet d'interdire au salarié d'engager une action judiciaire portant sur la rupture du contrat.

La rupture conventionnelle qui suppose l'existence d'un commun accord entre le salarié et l'employeur est en effet incompatible avec la conclusion d'une transaction qui est censée régler un différend entre les parties sur la rupture.

En pratique, les possibilités de conclure une transaction à la suite d'une rupture conventionnelle seront de plus en plus rares.

*Cass. soc. 26 mars 2014
n° 12-21.136*

Démission requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Une lettre de démission équivoque au regard des manquements reprochés par le salarié à l'employeur s'analyse en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

Pour lui donner plein effet, la démission du salarié doit être claire et non équivoque. Lorsque le salarié la motive par des faits ou des manquements imputables à l'employeur, elle doit être requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

A la suite d'une altercation avec un collègue, un salarié avait été convoqué à un entretien préalable à son licenciement. Le même jour, ce dernier avait adressé à l'employeur une lettre lui notifiant sa démission puis

ultérieurement une seconde lettre expliquant les motifs de sa démission. Licencié pour faute grave, le salarié réclamait à son employeur des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans la mesure où, dans sa seconde lettre, le salarié motivait sa démission



La prise d'acte produit selon la gravité des faits invoqués les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission.

en invoquant divers griefs à l'encontre de son employeur, sans pour autant se rétracter ni invoquer un vice du consentement, la Cour de cassation a confirmé que sa démission devait s'analyser en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, peu important que son licenciement soit postérieur.

*Cass. soc. 5 mars 2014
n° 12-29.850*

Les contrôles Urssaf sont régis par le Code de la sécurité sociale. Une charte du cotisant contrôlé décrit les principales règles relatives au bon déroulement du contrôle sur place. Un décret 2013-1107 du 3 décembre 2013 a modifié et précisé de nombreux points relatifs à la procédure de contrôle.

Un nouveau cadre juridique pour les contrôles Urssaf

Une procédure améliorée au profit de l'Urssaf

Le décret prévoit que l'avis préalable au contrôle est désormais envoyé par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa réception et non plus nécessairement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Par ailleurs, l'obligation de remise systématique de la charte du cotisant contrôlé dès le début du contrôle est supprimée. L'avis préalable doit préciser l'adresse électronique où ce document est consultable et indiquer qu'il est adressé au cotisant sur demande.

Un redressement est « majorable » si les mêmes observations ont été notifiées il y a moins de 5 ans

Absence de mise en conformité et ses conséquences

Le montant des redressements de cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est majoré de 10 % en cas de constat d'absence de mise en conformité et de 25 % en cas de constat de travail dissimulé.

Un constat d'absence de mise en conformité peut être dressé lorsque l'employeur n'a pas

pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle, que ces observations aient ou non donné lieu à redressement.

L'article 4 du décret détermine les observations antérieures pouvant servir de fondement à un tel constat. La majoration de 10 % s'applique si les observations ont été notifiées à l'occasion du précédent contrôle moins de 5 ans avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes obligations.

La majoration ne s'applique qu'à la part du montant du redressement résultant du manquement réitéré aux obligations en cause.

Annulation des réductions et exonérations

Le Code du travail oblige tout donneur d'ordre à vérifier, lors de la conclusion d'un contrat d'un montant au moins égal à 3 000 € et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que le cocontractant s'est acquitté de ses obligations au regard du travail dissimulé et est à jour de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations.

Le décret précise la procédure de redressement applicable lorsqu'un donneur d'ordre ou un maître d'ouvrage n'a pas rempli ses obligations de vigilance et de diligence à l'égard de son cocontractant et que ce dernier a eu recours à un travail dissimulé, cette situation entraînant l'annulation par



l'organisme de recouvrement (Urssaf, MSA, RSI) des réductions ou exonérations de cotisations dont il a bénéficié.

L'entreprise donneur d'ordre reçoit un document rappelant les éléments du procès-verbal pour travail dissimulé dressé par l'Urssaf à l'encontre du cocontractant (références, manquement constaté, période et sanction envisagée) ; elle dispose d'un délai de 30 jours pour formuler ses observations et peut se faire assister à cet effet par une personne ou un conseil de son choix.

Modifications techniques des majorations et pénalités

Le décret apporte plusieurs modifications concernant les majorations de retard et les pénalités.

Le taux spécifique de la majoration de retard de 10 % applicable lorsque le redressement a lieu à la suite d'un constat de travail dissimulé est supprimé et remplacé par le taux normal de 5 %.

A la majoration de base de 5 % s'ajoute une majoration de 0,4 % du montant des cotisations dues, par mois ou fraction de mois

écoulé, à compter de la date d'exigibilité des cotisations.

Les majorations et pénalités de retard recouvrées par les Urssaf font l'objet d'une remise automatique sous certaines conditions (aucune infraction au cours des 24 mois qui précèdent, les majorations et pénalités concernées sont inférieures à un seuil, règlement de toutes les cotisations dues dans le mois

Infractions au travail dissimulé, source d'aggravations des sanctions

suivant leur date d'exigibilité accompagné des documents déclaratifs).

Cette remise automatique ne s'applique pas lorsque les majorations et pénalités portent sur des cotisations et contributions mises en recouvrement à l'issue d'un contrôle Urssaf ou d'un procès-verbal de travail dissimulé.

Les nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014, celles concernant l'annulation des réductions et exonérations le 6 décembre 2013.

Remise sur demande

Les employeurs peuvent formuler, sous conditions, une demande gracieuse en réduction des majorations et pénalités suivantes :

- majoration de 5 % et celle complémentaire de 0,4 % en cas de paiement tardif des cotisations ;
- majoration de 0,2 % en cas de non-respect de l'obligation de dématérialiser les déclarations et paiements ;
- pénalités en cas de production tardive du bordereau récapitulatif des cotisations ou de la DADS ou d'inexactitudes dans ces documents.

Aucune remise ne peut être accordée lorsque l'absence de bonne foi de l'employeur a été constatée à la suite d'un contrôle sur place ou dans les locaux de l'Urssaf ou en cas de travail dissimulé.

Participation d'un salarié à une œuvre collective

Un salarié d'un joaillier employé en qualité de dessinateur ne peut revendiquer une rémunération au titre de l'exploitation des dessins qu'il a réalisés sous des conditions très strictes.

Aux termes de l'article L 113-2, al. 3 du Code de la propriété intellectuelle, une œuvre collective est celle créée à l'initiative de la personne physique ou morale qui l'édite, la publie et la divulgue sous sa direction et sous son nom. La contribution personnelle des divers auteurs participant à son élaboration se fond dans l'ensemble en vue duquel elle est conçue, sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun d'eux un droit distinct sur l'ensemble réalisé. Toutefois, ces règles ne s'appliquent pas lorsque le participant peut individualiser sa contribution.

Après son licenciement, le salarié d'un joaillier employé en qualité de dessinateur avait revendiqué une rémunération proportionnelle au titre de l'exploitation des dessins qu'il avait réalisés.

La Cour de cassation a rejeté sa demande au motif que les dessins du salarié ne constituaient qu'une contribution à une œuvre collective réalisée à l'initiative, sous la direction



et le nom de son employeur. En effet, les dessins n'étaient que des documents préparatoires à la conception de bijoux, laquelle procédait d'un travail collectif associant de nombreuses personnes, le tout sous le contrôle de l'employeur qui conservait le pouvoir d'initiative sur la création et le contrôle du processus de fabrication.

Œuvre collective ou individuelle : le salarié doit apporter la preuve contraire

*Cass. 1^e civ. 19 décembre 2013
n° 12-26.409*

Contrat d'agence commerciale : appréciation de la faute grave

L'agent commercial n'ayant pas dissimulé son activité personnelle d'achat-revente, son mandant ne peut lui reprocher une faute grave de nature à rompre le contrat d'agence commerciale sans indemnité.

Selon l'usage, deux ans de commissions sur la base de la moyenne des trois dernières années ont été accordés à l'agent.

En cas de résiliation d'un contrat d'agence commerciale par le mandant, l'agent a droit à une indemnité compensatrice, sauf si la résiliation est justifiée par une faute grave de sa part (C. com. art. L 134-12 et L 134-13).

Un distributeur de champagne avait rompu sans préavis le mandat qui le liait à un agent commercial et refusé de lui verser une indemnité, lui reprochant de ne pas l'avoir informé qu'il commercialisait des champagnes concurrents auprès d'un de ses gros clients, le groupe Monoprix.

Au vu des circonstances, la cour d'appel a jugé que le comportement de l'agent ne constituait pas une faute lourde.

En effet, si l'agent commercial peut accepter sans autorisation la représentation de nouveaux mandants, il ne peut pas accepter la représentation d'une entreprise concurrente de ses mandants sans leur accord. Les parties peuvent néanmoins déroger à cette règle, ce qu'elles avaient fait en rayant la clause du contrat interdisant à l'agent d'intervenir pour le compte d'autres entreprises commercialisant du champagne. De plus, le distributeur avait une parfaite connaissance des activités de son agent puisqu'il avait recruté celui-ci en raison de la connaissance qu'il avait du groupe Monoprix.

*CA Paris 17 octobre 2013
n° 12/10930*

Validité d'un contrat de franchise

Dès lors que le franchisé reçoit du franchiseur un avantage concurrentiel et un savoir-faire original, le contrat de franchise est valable.

La Cour de cassation a validé, au vu des constatations suivantes, un contrat de franchise portant sur une activité de conseil en gestion de patrimoine :

- le franchiseur avait remis au franchisé un « manuel opératoire » détaillant l'obligation de détention des cartes professionnelles, les démarches bancaires, les recommandations concernant les assurances, des conseils sur l'aménagement du local et l'ouverture de l'agence ; un second fascicule traitait de la formation du franchisé sur la « mécanique » fiscale, les placements

financiers, les produits financiers, les produits immobiliers, la méthodologie de vente, les procédures de post-vente, le « back-office » Robien et le « back-office » LMP ;

- le franchiseur avait remis une méthode commerciale originale particulièrement détaillée et un logiciel contenant les procédures

à suivre, résultant directement de l'expérience acquise par le réseau ;

- le franchisé avait acquis du franchiseur un enseignement et une connaissance exhaustive et approfondie du métier de vente de biens mobiliers et immobiliers visant à la défiscalisation par la communication d'informations détaillées portant sur l'ensemble des produits en placement financier et immobilier.

*Cass. com. 10 décembre 2013
n° 12-23.890*

Seul l'examen détaillé des relations franchiseur/franchisé permet de valider le contrat de franchise.



Responsabilité de l'établissement de crédit

Une banque n'est tenue à aucun devoir de mise en garde lorsque le crédit est adapté aux besoins et à la situation du client.

Les tribunaux mettent à la charge du banquier prêteur une obligation de mise en garde à l'égard de l'emprunteur non averti, sauf si le crédit est adapté à ses capacités financières ou à la nature de l'opération financée.

Par « emprunteur non averti », il faut entendre la personne qui n'est



Le financement était adapté à la nature de l'opération et sans risque particulier

pas à même d'apprécier les risques de l'endettement qu'elle envisage d'assumer, et ce, même si elle est par ailleurs un professionnel.

En vue de rénover un immeuble, une SCI avait souscrit auprès d'une banque un emprunt jusqu'à l'achèvement des travaux et elle avait ensuite vendu une partie des locaux

à une filiale de la banque, qui les avait donnés en location dans le cadre d'un crédit-bail à une SCI constituée à cet effet.

La SCI n'ayant pas réglé les loyers, le contrat de crédit-bail avait été résilié et cette dernière avait recherché la responsabilité de la société de crédit-bail en invoquant l'inadaptation du financement consenti. Pour les juges, il ne pouvait être reproché à la banque et à sa filiale de n'avoir pas prévu l'importance et la durée du ralentissement immobilier des années 1990, et notamment du marché local de l'immobilier de bureaux, que la SCI locataire et ses dirigeants étaient par ailleurs mieux que quiconque à même d'appréhender.

*Cass. com. 3 décembre 2013
n° 12-26.934*

Participation des associés indivisaires représentés à l'assemblée

La désignation d'un mandataire représentant les indivisaires ne fait pas obstacle à ce que ces derniers participent à l'assemblée générale des associés sans voter.

Le droit de tout indivisaire de participer aux assemblées s'applique à toutes les sociétés civiles et aux sociétés commerciales.

Aux termes de l'article 1844, al. 2 du Code civil, les copropriétaires d'une part sociale indivise sont représentés par un mandataire unique, choisi parmi les indivisaires ou en dehors d'eux.

On pouvait légitimement se demander si la désignation d'un mandataire fait obstacle à ce que les indivisaires participent eux aussi à l'assemblée indépendamment du fait qu'ils soient représentés et privés du droit de vote.

La chambre commerciale de la Cour de cassation répond négativement. Elle rappelle non seulement que les copropriétaires indivis de droits sociaux ont la qualité d'associé mais aussi que tout associé a le droit de participer aux décisions collectives (C. civ. art. 1844, al. 1).



Cette décision s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence selon laquelle le nu-proprétaire peut être privé du droit de voter mais pas de celui de participer aux assemblées (en dernier lieu, Cass. com. 2 décembre 2008 n° 08-13.185). Ce droit emporte notamment celui de prendre part à la discussion préalable à l'adoption des résolutions.

*Cass. com. 21 janvier 2014
n° 13-10.151*

Charge des grosses réparations : usufruitier ou nu-proprétaire ?

Sauf clause contraire de l'acte constitutif de l'usufruit, l'usufruitier ne peut pas contraindre le nu-proprétaire à effectuer les grosses réparations d'un immeuble.

Les grosses réparations sont en principe à la charge du nu-proprétaire (C. civ. art. 605, al. 2) mais ce dernier n'a aucune obligation de les effectuer et l'usufruitier ne peut donc pas l'y contraindre. Dans ce domaine, la jurisprudence est constante.

La seule possibilité qui s'offre à l'usufruitier en cas d'inaction du nu-proprétaire est d'effectuer lui-même les travaux. Il pourra réclamer une indemnité en fin d'usufruit si les grosses réparations effectuées ont apporté une plus-value à l'immeuble.

Dans l'affaire jugée, une épouse obtient, lors du divorce, une prestation compensatoire sous la forme, pour l'essentiel, de l'usufruit d'un immeuble appartenant à son mari. Ce dernier n'effectuant pas les travaux nécessaires, l'immeuble devient inhabitable et l'ex-épouse doit quitter les lieux pendant plusieurs

années. Elle réclame à son ex-mari une indemnité pour la privation de la jouissance de l'immeuble qu'elle a subie.

La Cour de cassation rejette sa demande. L'usufruitier ne peut pas contraindre le nu-proprétaire à effectuer les grosses réparations. Dès lors, il ne peut pas se prévaloir d'un trouble de jouissance causé par la carence du nu-proprétaire à effectuer les travaux.

*Cass. 1^o civ. 18 décembre 2013
n° 12-18.537*



La règle n'est pas d'ordre public, les parties peuvent y déroger par convention.

Pas de donation-partage sans partage

La Cour de cassation confirme qu'il n'y a pas de donation-partage sans attribution de lots privatifs aux bénéficiaires de la donation, et ce, malgré une pratique courante.

Il n'est pas rare qu'une donation-partage n'allotisse privativement qu'une partie des bénéficiaires, les autres restant en indivision. Il faut toutefois que le partage intervienne du vivant du donateur, au risque de voir l'opération requalifiée en donation ordinaire.

Rappelons à cet égard qu'une donation-partage présente des intérêts certains par rapport à la donation simple : les donations-partages ne sont en effet jamais rapportables à la succession du donateur. Par ailleurs, l'évaluation des biens donnés pour le

calcul de la réserve est effectuée au jour de la donation-partage et non à la date du décès.

Pour faciliter le règlement de la succession de son mari, une veuve consent à ses trois enfants une donation-partage cumulative dans laquelle les enfants sont allotis de droits indivis sur des immeubles.

La donation-partage peut comprendre des donations antérieures afin de rééquilibrer les transmissions selon la volonté de l'ascendant.

L'acte prévoit que l'un des fils devra vendre ses droits indivis sur les immeubles à son frère et à sa sœur, pour un prix déterminé.

Au décès du donateur, les deux autres enfants sont toujours en indivision.

L'enfant qui a été alloti par le prix de vente de ses droits indivis demande la requalification de la donation-partage en donation simple et, par suite, son rapport à succession.

La Cour de cassation fait droit à sa demande. La donation, qui n'attribuait que des droits indivis à deux des trois gratifiés, n'avait pu opérer un partage, de sorte que cet acte s'analysait en une donation simple.

*Cass. 1^e civ. 20 novembre 2013
n° 12-25.681*

Taxe d'habitation : solidarité des loueurs en meublé

Les propriétaires loueurs en meublé ne sont pas nécessairement solidaires pour le paiement de la taxe d'habitation due par les étudiants auxquels ils louent un logement.

Le propriétaire peut solliciter une décharge gracieuse de responsabilité fiscale s'il a été victime de circonstances imprévisibles.

En vertu de l'article 1686 du CGI, les propriétaires peuvent être tenus d'acquitter la taxe d'habitation due par les locataires qui ont déménagé. Les propriétaires qui louent des locaux nus peuvent dégager leur responsabilité solidaire pour le paiement de la taxe d'habitation due par le locataire en informant l'administration du départ de leur locataire dans le délai d'un mois (dans les trois mois en cas de déménagement furtif). Cette possibilité n'est pas offerte aux propriétaires loueurs en meublé.

Toutefois, l'administration fiscale admet que la responsabilité du loueur en meublé ne puisse être engagée lorsque la taxe d'habitation est mise en recouvrement après le départ du locataire alors même qu'il s'agit d'une location meublée au profit d'un



étudiant, dans le cadre des dispositions de l'article L 632-1 du Code de la construction et de l'habitation qui prévoit que lorsque la location en meublé est consentie à un étudiant, la durée du bail peut être réduite d'un an à neuf mois et ne comporte pas de clause de reconduction tacite.

*Rép. Favennec : AN 7 janvier 2014
p. 85 n° 14462*

Le financement de la formation professionnelle est profondément réformé par la loi 2014-288 du 5 mars 2014. Les employeurs seront tenus de verser une contribution-formation unique à compter de 2015.



Réforme de la formation professionnelle

En vigueur depuis 1972, le dispositif actuel du financement de la formation professionnelle repose sur une obligation fiscale (contribution de 0,9 % de la masse salariale) et un système de dépenses libératoires permettant à une entreprise d'au moins 10 salariés de se libérer totalement de son obligation ou de la réduire en finançant directement des actions de formation au profit de ses salariés.

La loi du 5 mars 2014 remplace ce dispositif par une double obligation pour l'employeur : celle de prendre en charge le coût des actions de formation suivies par ses salariés afin de remplir son obligation légale de formation (obligation déjà existante) et celle de verser une contribution unique à un seul organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises devront verser à l'OPCA concerné un pourcentage minimal

du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à :

- 0,55 % lorsqu'elles comptent moins de 10 salariés ;
- 1 % lorsqu'elles comptent au moins 10 salariés.

La loi ouvre par ailleurs la possibilité à certaines branches d'activité (BTP, travail temporaire, secteur des intermittents du spectacle) de négocier, avant le 30 septembre 2014, l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution.

Les entreprises atteignant ou dépassant l'effectif de 10 salariés au cours d'une année pour la première fois restent soumises au taux de 0,55 % l'année du dépassement et les 2 années suivantes, sauf si l'accroissement est corrélatif à la reprise ou à l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins 10 salariés au cours de l'une des 3 années précédentes.

Le taux de la contribution des entreprises d'au moins 10 salariés peut être abaissé de 1 % à 0,8 % lorsqu'elles concluent un accord d'entreprise pour 3 ans dans lequel elles s'engagent à consacrer tous les ans au moins 0,2 % de leur masse salariale au financement du compte personnel de formation de leurs salariés (voir encadré) et à son abondement.

Si, à l'issue de la période de 3 ans, l'employeur n'a pas effectué les versements prévus par l'accord, il doit reverser la différence entre la somme prévue dans l'accord et celle qu'il a effectivement consacrée au CPF à l'OPCA compétent, ou à défaut au Trésor public.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'assiette de calcul de la contribution est, comme aujourd'hui, alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque l'employeur ne verse pas sa contribution obligatoire ou effectue un versement insuffisant, le montant de celle-ci est majoré de l'insuffisance constatée. Elle est alors payée par l'employeur au Trésor public.

Le nouveau système de financement de la formation professionnelle s'accompagne d'une réforme des organismes chargés de collecter ces fonds. La loi prévoit ainsi de réserver la mission de collecte et de répartition des sommes payées par les entreprises aux seuls OPCA. Les contributions sont gérées paritairement au sein de sections consacrées respectivement au financement du FPSP, du CIF, du CPF, des actions de professionnalisation et du plan de formation.

Le compte personnel de formation

Souhaité par les partenaires sociaux, le compte personnel de formation a pour objet de permettre à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de financer des formations tout au long de sa vie professionnelle. Le compte est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite totale de 150 heures.

Pour financer ce mécanisme, l'entreprise doit verser une somme forfaitaire (fixée par décret) à un organisme collecteur.

PLAFOND DES COTISATIONS SOCIALES

Année 2014	Plafond annuel	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
Montant en euros	37 548	9 387	3 129	1 565	722	172	23

SMIC ET MINIMUM GARANTI

SMIC et MG en vigueur	MG	SMIC horaire	SMIC basé/151,67 h	RSA au 1 ^{er} janvier 2014
du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014	3,51 €	9,53 €	1 445,38 €	forfait mensuel variable en fonction de la composition et des ressources du foyer 1 personne seule 499,31 € /mois www.social-sante.gouv.fr

TAUX D'INTERET LEGAL

2009	2010	2011	2012	2013	2014
3,99 %	3,79 %	0,65 %	0,38 %	0,71 %	0,04 %

COMPTES COURANTS D'ASSOCIES : TAUX MAXIMUM DES INTERETS DEDUCTIBLES

Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible
30 juin 2013	2,90 %	31 décembre 2013	2,79 %
31 juillet 2013	2,87 %	31 janvier 2014	2,79 %
31 août 2013	2,84 %	28 février 2014	2,79 %
30 septembre 2013	2,84 %	31 mars 2014	2,82 %
31 octobre 2013	2,82 %	30 avril 2014	2,84 %
30 novembre 2013	2,80 %	31 mai 2014	2,86 %

INDICE DU COUT DE LA CONSTRUCTION (LOYERS COMMERCIAUX) - BASE 100, 4^e TRIMESTRE 1953

1 ^{er} trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2013	1646	+ 1,79 %	+ 9,15 %	+ 34,37 %
2012	1617	+ 4,05 %	+ 7,58 %	+ 36,69 %
2011	1554	+ 3,05 %	+ 3,81 %	+ 34,08 %
2 ^e trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2013	1637	- 1,74 %	+ 7,91 %	+ 29,20 %
2012	1666	+ 4,58 %	+ 11,21 %	+ 38,60 %
2011	1593	+ 5,01 %	+ 1,98 %	+ 36,97 %
3 ^e trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2013	1612	- 2,18 %	+ 6,05 %	+ 26,73 %
2012	1648	+ 1,48 %	+ 9,72 %	+ 36,99 %
2011	1624	+ 6,84 %	+ 1,88 %	+ 38,80 %
4 ^e trimestre	Indice	sur 1 an	sur 3 ans	sur 9 ans
2013	1615	- 1,46 %	+ 5,35 %	+ 27,27 %
2012	1639	+ 0,06 %	+ 8,76 %	+ 35,01 %
2011	1638	+ 6,85 %	+ 7,55 %	+ 39,76 %

BARÈMES DES FRAIS DE CARBURANT (AU KM) POUR 2013

Véhicules automobiles

Puissance fiscale	Gazole	Super sans plomb	GPL
3 à 4 CV	0,075 €	0,101 €	0,065 €
5 à 7 CV	0,092 €	0,124 €	0,081 €
8 et 9 CV	0,109 €	0,148 €	0,096 €
10 et 11 CV	0,123 €	0,166 €	0,108 €
12 CV et plus	0,137 €	0,185 €	0,12 €

Vélocoteurs, scooters et motocyclettes

Puissance fiscale	Frais de carburant
Inférieure à 50 CC	0,033 €
De 50 CC à 125 CC	0,066 €
3, 4 et 5 CV	0,084 €
Au-delà de 5 CV	0,116 €

INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION (FRANCE - ENSEMBLE DES MENAGES AVEC TABAC)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
2014	126,93	127,63	128,20	128,15								
2013	126,11	126,47	127,43	127,24	127,31	127,52	127,14	127,73	127,43	127,26	127,21	127,64
2012	124,65	125,16	126,20	126,37	126,30	126,35	125,79	126,63	126,31	126,55	126,35	126,76

Base 100 en 1998.

INDICE DE REFERENCE DES LOYERS

	1 ^{er} trimestre		2 ^e trimestre		3 ^e trimestre		4 ^e trimestre	
	Indice	Variation (sur 1 an)	Indice	Variation (sur 1 an)	Indice	Variation (sur 1 an)	Indice	Variation (sur 1 an)
2014	125,00	+ 0,60 %						
2013	124,25	+ 1,54 %	124,44	+ 1,20 %	124,66	+ 0,90 %	124,83	+ 0,69 %
2012	122,37	+ 2,24 %	122,96	+ 2,20 %	123,55	+ 2,15 %	123,97	+ 1,88 %