



ENTRÉE & PARKING  
**GRATUITS** 2018

**FOIRE  
DE  
TOURS**

**4 • 13 MAI** ★  
PARC EXPO

**LE  
MAROC**

700 EXPOSANTS  
VILLAGE GASTRONOMIQUE  
MARCHÉ GOURMAND  
FÊTE FORAINE

[www.lafoiredetours.fr](http://www.lafoiredetours.fr)



# SOMMAIRE

---

## **SOCIAL**

Modifier les dates de congés payés : le mode d'emploi 4-6

## **FISCAL**

Comptes courants d'associés 7

## **VIE DES AFFAIRES**

Véhicule de société : qui paye les amendes pour infraction au Code de la route ? 8

Locataire commercial : le bon délai pour délivrer un congé 9

Recouvrer les impayés 9-10

Taux de l'usure à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 10

**AGENDA AVRIL 2018 ET INDICES** 11-12

## Congés

### Modifier les dates de congés payés : le mode d'emploi

L'employeur peut-il modifier les dates de congés ? Si oui, dans quel délai et pour quelles raisons ? Le salarié commet-il une faute s'il part prématurément en vacances ou s'il revient tardivement ?

#### L'employeur ne peut pas modifier les congés à sa guise

Depuis la loi Travail 2016-1088 du 8 août 2016, qui donne une place plus large à la négociation d'entreprise en matière de prise des congés, les modalités de modification des dates de congés sont en principe fixées par une convention ou un accord collectif. A défaut d'accord collectif, les règles supplétives prévues par le Code du travail sont applicables. Dans tous les cas, la modification des congés peut résulter d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Retour sur ces **trois situations**.

#### > **Modification des congés par accord collectif**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer les délais que l'employeur doit respecter s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs en congés.

Il convient dans ce cas de se reporter aux textes conventionnels pour connaître les modalités de modification des dates de congés. Celles-ci peuvent être identiques à celles prévues par la loi à défaut d'accord ou totalement différentes, sans qu'il soit nécessaire qu'elles soient plus favorables que les règles légales.

#### > **Modification des congés à défaut d'accord**

A défaut d'accord, l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ en congés à condition de respecter un délai de prévenance **d'au moins un mois** avant la date de départ prévue, sauf circonstances exceptionnelles.

Pour apprécier si ce **délai de prévenance** d'un mois est respecté, il convient de se placer à la date de **réception par le salarié** du courrier de l'employeur l'informant de la modification de ses congés. Le Code du travail est muet sur les modalités de transmission de cette information qui peut donc être faite par tout moyen. Nous suggérons aux employeurs la **remise en mains propres** d'une lettre contre décharge, plutôt que l'envoi d'un courrier par la poste, surtout si la modification intervient peu de temps avant le terme du délai de prévenance.

**A noter :** En cas de **congés sur plusieurs semaines**, si l'employeur demande le report uniquement de la dernière semaine, le juge considère que ce n'est pas l'ensemble du congé qui est modifié, mais uniquement la semaine en cause. En conséquence, la modification peut être **notifiée un mois** avant le début de cette semaine et non pas avant le début des congés.

Moins d'un mois avant la date prévue pour les congés, seules des **circonstances exceptionnelles** autorisent l'employeur à changer les dates des vacances, à condition que cette modification n'intervienne pas trop tardivement (par exemple, la veille ou le jour du départ prévu).

Les circonstances exceptionnelles peuvent être caractérisées lorsqu'un **événement important et imprévisible** affecte la bonne marche de l'entreprise. Tel est le cas lorsque l'entreprise doit faire face à une commande importante, inattendue et de nature à sauver sa situation financière, à des difficultés économiques exceptionnelles, à une mise en redressement judiciaire.

Dans ces circonstances, le **refus du salarié** de respecter les nouvelles dates de congés constitue une faute pouvant justifier son licenciement.

En revanche, si l'employeur ne justifie pas d'un motif légitime ou s'il modifie tardivement les dates de congés, le départ du salarié aux dates prévues n'est pas fautif.

### **L'employeur doit-il rembourser les frais déjà engagés par le salarié ?**

Aucune disposition légale ou réglementaire n'oblige l'employeur à rembourser les frais de voyage ou de location engagés par le salarié contraint de modifier ses vacances **moins d'un mois avant le départ prévu**. Certaines conventions collectives peuvent toutefois prévoir l'obligation pour l'employeur de dédommager le salarié (tel est le cas, notamment, de la convention collective du bâtiment).

En outre, en cas de litige, la circonstance que l'employeur ait proposé au salarié de lui rembourser les frais engagés pourra, le cas échéant, jouer en sa faveur.

### **> Modification des congés par accord des parties**

Dans tous les cas (existence d'un accord – absence d'accord), rien n'interdit au salarié et à l'employeur de se mettre d'accord, à tout moment, sur un changement des dates des vacances. Dans ce cas, il est fortement recommandé **d'acter par écrit** la modification.

### **Le salarié doit respecter les dates de congés**

Une fois fixées et non modifiées, les dates de congés doivent être respectées par l'employeur et le salarié. Le non-respect par le salarié peut entraîner son licenciement sauf s'il justifie de circonstances extérieures l'ayant empêché de reprendre son travail ou obligé à partir prématurément. Le non-respect des dates de congés par le salarié est fautif.

Ainsi, le départ prématuré ou le retour tardif peut constituer une **cause réelle et sérieuse** de licenciement, sans même qu'il soit nécessaire que le comportement du salarié ait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il peut également constituer une **faute grave** dans les cas suivants :

- départ prématuré d'un salarié ayant rectifié, de son propre chef, la note de service fixant ses dates de congés ;
- départ prématuré malgré une lettre recommandée de l'employeur le lui défendant ;
- prolongement des congés d'une semaine sans autorisation et malgré une mise en garde antérieure ;
- salarié ayant décidé à l'avance de ne pas revenir à la date prévue sans justifier d'aucun motif légitime.

**A noter :** L'employeur ne peut pas considérer comme **démissionnaire** le salarié qui ne reprend pas le travail à l'issue de ses congés. En effet, ce comportement ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner. Pour réagir, l'employeur peut seulement sanctionner le salarié fautif en procédant éventuellement à son licenciement (sauf raisons valables justifiées).

Le retour tardif d'un salarié n'est pas toujours fautif, notamment lorsqu'il est lié à des **événements extérieurs** et indépendants de sa volonté (grève ou retard des transports, blocage à la douane, accident, maladie...). Dans ce cas, pour éviter toute sanction, le salarié doit prévenir l'employeur de son retard dès que possible et pouvoir le justifier (remise d'un certificat médical, par exemple).

### **Le rappel d'un salarié en congés payés**

La possibilité pour l'employeur de rappeler un salarié pendant ses congés n'est pas prévue par le Code du travail. Elle est en revanche envisagée par de nombreuses conventions collectives. En général, le rappel ne peut avoir lieu que dans des cas exceptionnels. Les jours de congés non pris doivent être reportés et le salarié a souvent droit, en compensation, à des jours de congés supplémentaires. Par ailleurs, les frais occasionnés par le rappel au travail sont intégralement remboursés sur justificatifs.

Editions Francis Lefebvre

## Comptes courants d'associés

Pour le **premier trimestre 2018**, le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans, s'élève à **1,53 %**.

Pour les entreprises dont l'exercice est de 12 mois, le taux maximal d'intérêts déductibles pour les exercices clos à compter du 31 mars 2018 est le suivant :

Exercices clos	Taux maximal
Du 31 mars au 29 avril 2018	1,60 %
Du 30 avril au 30 mai 2018	1,58 %
Du 31 mai au 29 juin 2018	1,57 %

JO du 28 mars 2018



## Véhicule de société

### Qui paye les amendes pour infraction au Code de la route ?

Lorsqu'une infraction au Code de la route constatée par un radar automatique a été commise avec un véhicule immatriculé au nom d'une personne morale, le représentant légal de celle-ci est redevable de l'amende encourue. Il doit communiquer aux autorités l'identité et l'adresse de la personne qui conduisait ce véhicule, dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi de l'avis de contravention. Le fait de contrevenir à cette obligation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe (750 € pour une personne physique et 3 750 € pour une personne morale).

Qui, de la personne morale ou de son représentant légal, est redevable de l'amende pour non-désignation du conducteur ? La personne morale

L'avis de contravention relatif à l'infraction initiale est envoyé au représentant légal de la personne morale au titre de sa responsabilité pécuniaire et l'article L 121-6 du Code de la route fait peser sur lui l'obligation de désigner le conducteur du véhicule au moment de la commission de l'infraction.

L'article 121-2 du Code pénal prévoit que les personnes morales sont responsables pénalement des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants. C'est sur ce fondement que les avis de contravention pour non-désignation sont adressés aux personnes morales, dont le représentant légal n'a pas désigné l'auteur d'une infraction routière commise au volant d'un véhicule leur appartenant ou détenu par elles. Le fait que l'avis de contravention pour non-désignation soit adressé à la personne morale est l'expression du choix d'engager sa responsabilité pénale du fait de son responsable légal, permis par la mise en application d'un principe général du droit pénal. Ce choix permet également un levier dissuasif plus efficace, par la possibilité d'infliger à une personne morale une amende quintuplée par rapport à celle encourue par une personne physique.

Si le représentant légal a lui-même commis l'infraction initiale, il doit se désigner en tant que conducteur et recevra alors un avis de contravention à son nom, en tant que personne pénalement responsable. En effet, l'article L 121-3 du Code de la route qui prévoit la responsabilité pécuniaire du représentant légal précise que celui-ci n'est pas responsable pénalement de l'infraction. Toutefois, si le représentant légal est le conducteur du véhicule, responsabilité pécuniaire et responsabilité pénale de l'infraction initiale coïncident.

Rép. Masson : Sén. 15 février 2018 n° 1091



## Baux commerciaux

### Locataire commercial : le bon délai pour délivrer un congé

Le preneur d'un bail commercial peut, sauf clause contraire dans certains baux, donner congé à son bailleur à l'expiration de chaque période triennale. Pour ce faire, il doit s'y prendre **au moins 6 mois à l'avance, par lettre recommandée avec AR ou par voie d'huissier.**

**Attention** 6 mois à l'avance, c'est 6 mois, et pas un jour de moins.

Même si la date d'expiration des 6 mois tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié. Si jamais, le congé arrive en retard, une nouvelle période triennale s'ouvre et locataire doit payer le loyer encore pendant 3 ans, jusqu'à l'expiration de la période triennale suivante.

Cass. civ. 3e ch., 8 mars 2018, n° 17-11312

## Recouvrer les impayés

### L'injonction de payer : sans doute le meilleur mode de recouvrement des créances

#### Les avantages de l'injonction de payer

#### *Procédure à mener sans avocat*

L'injonction de payer est une procédure de recouvrement qui ne nécessite pas l'intervention d'un avocat. Elle est donc très peu coûteuse. Par ailleurs, elle est extrêmement rapide : il est possible d'obtenir une ordonnance d'injonction de payer en une semaine.

#### *Recouvrement de nombreuses créances*

L'injonction de payer peut être utilisée dès lors que la créance a une cause contractuelle (contrat, bon de commande...) ou résulte d'une obligation statutaire. Cette créance doit être certaine et son montant doit être déterminé en fonction des stipulations du contrat.

Le débiteur peut être n'importe quelle personne de droit privé, personne physique ou morale (société, association...).

### **Un simple formulaire à remplir**

La demande du créancier est formée par requête. En réalité, les créanciers n'ont qu'à compléter un formulaire préédigé :

- formulaire Cerfa 12946\*01 pour le Tribunal de Commerce,
- formulaire Cerfa 12948\*03 pour le Tribunal d'Instance,
- formulaire Cerfa 14896\*02 pour le Tribunal de Grande Instance.

### **Le recours ouvert au débiteur**

#### **Opposition sans frais pour le débiteur**

Dans le mois qui suit la signification de l'ordonnance portant injonction de payer, le débiteur peut former opposition à l'ordonnance portant injonction de payer par une simple déclaration au greffe ou en envoyant une lettre recommandée. En effet, les débiteurs font facilement opposition aux injonctions de payer car cette opposition est simple à formaliser et ne comporte aucun frais pour le débiteur (sauf les frais d'avocat si la procédure se déroule devant le tribunal de grande instance).

Par ce simple acte d'opposition, l'injonction de payer est privée d'effet. Le greffe convoque alors le débiteur et le créancier qui devront défendre leur dossier devant le tribunal.

#### **Toute autre contestation du débiteur est impossible**

Une fois le délai d'opposition passé, le débiteur ne peut plus soulever aucune contestation.

Cass. civ., 2e ch., 1<sup>er</sup> février 2018, n° 17-10849

## Taux de l'usure

### **Taux de l'usure à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018**

Le taux de l'usure est calculé en fonction des taux pratiqués par les banques au cours du trimestre précédent. Plus précisément, un prêt usuraire est un prêt consenti à un taux effectif global qui, au moment où il est accordé, excède de plus du tiers le taux effectif moyen pratiqué au cours du trimestre précédent par les établissements de crédit.

Pour les découverts qui sont accordés aux entreprises (personnes physiques ou personnes morales) au cours du **deuxième trimestre 2018**, le taux de l'usure est fixé à **13,85 %**. En pratique, cela signifie qu'une banque ne peut pas prélever des intérêts à un taux supérieur à 13,85 % sur les découverts consentis depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018. Avis du 28 mars 2018, JO du 28, texte n° 146



# Avril 2018

## FISCAL



### Entreprises soumises à la TVA :

déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en mars 2018



### Toute personne ayant payé des dividendes en mars 2018 :

déclaration (2777-D) en mode EDI au service des impôts des entreprises ou à la DGE (dividendes et/ou intérêts des comptes d'associés, à l'exclusion d'autres revenus)

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de mars 2018

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

## Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1 <sup>er</sup> trimestre	1554	1617	1646	1648	1632	1615	1650
2 <sup>ème</sup> trimestre	1593	1666	1637	1621	1614	1622	1664
3 <sup>ème</sup> trimestre	1624	1648	1612	1627	1608	1643	1670
4 <sup>ème</sup> trimestre	1638	1639	1615	1625	1629	1645	<b>1667</b>

INSEE, 21 mars 2018

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	1 <sup>er</sup> trimestre 2017	2 <sup>ème</sup> trimestre 2017	3 <sup>ème</sup> trimestre 2017	4 <sup>ème</sup> trimestre 2017
Baux d'habitation (IRL)	125,90	126,19	126,46	<b>126,82</b>
Baux commerciaux (ILC)	109,46	110,00	110,78	<b>111,33</b>
Baux professionnels (ILAT)	109,41	109,89	110,36	<b>110,88</b>

INSEE, 12 janvier 2018 et 21 mars 2018