



VOS QUESTIONS
NOS RÉPONSES

QUESTIONS-RÉPONSES N°57 - 2/01/18

Vous pouvez aussi télécharger l'intégralité des Questions et des Réponses au format PDF [en cliquant ici](#).

Attention cependant, ces informations ne sont garanties qu'au jour de la publication de cette newsletter.

[L'Unep vous souhaite une année 2018 pleine d'audace !](#)

QUESTION N° 1 : Existe-t-il une nouvelle grille de salaires pour 2018 ? si tel est le cas, quels sont les minima salariaux applicables ?**REPONSE : OUI**

Comme cela vous a été indiqué dans la newsletter du 14 novembre 2017, une nouvelle grille de salaires a été signée par le biais d'un avenant n°20 en date du 6 octobre 2017. Elle ne sera applicable de manière obligatoire qu'à compter du 1^{er} février 2018, du fait de la parution tardive de l'extension au journal officiel, qui n'est toujours pas publiée.

L'extension devrait intervenir dans les prochains jours, et la nouvelle grille devrait être applicable de manière obligatoire à compter du 1^{er} février 2018.

En conséquence, au 1^{er} janvier 2018, la grille de salaires demeure celle applicable en 2017 sauf pour les positions O.1/O.2 et E.1/E.2, qui ont été réévaluées en raison de l'augmentation du SMIC à cette date. Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2018, le SMIC horaire brut s'élève à 9,88 € brut.

Retrouvez la grille actuelle et la grille prochainement applicable [sur la base documentaire](#).

QUESTION N° 2 : L'un de mes salariés refuse de porter ses équipements de protection individuelle. L'entreprise peut-elle être responsable en cas d'accident ?**REPONSE : OUI**

Il est rappelé que tout employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés. Sur ce fondement, il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires à assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans ce cadre, l'employeur doit munir les salariés concernés d'équipements de protection individuelle propres à assurer leur sécurité en fonction du poste de travail et des fonctions occupées (par exemple : chaussures de sécurité, vêtements de travail, casque, gants, lunettes de protection, harnais...).

La responsabilité de l'entreprise pourra donc être engagée à défaut de fourniture de tels équipements nécessaires à l'activité du salarié.

Il en va de même lorsque ces équipements sont mis à la disposition du salarié et que ce dernier refuse de les porter. En effet, la cour de Cassation considère qu'il appartient à l'employeur de veiller à ce que les salariés se munissent effectivement des équipements, sans laisser à leur appréciation l'opportunité de le faire.

En pratique, l'employeur ne pouvant vérifier sur chaque chantier le port effectif par chaque salarié des équipements adéquats, il convient de rappeler à l'ensemble des salariés concernés que le port de ces équipements est obligatoire par une note de service et / ou un règlement intérieur et leur rappeler que chaque salarié est également tenu à une obligation de sécurité aux termes de laquelle il doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes.

Ainsi, en cas de refus par un salarié de porter ses équipements de protection individuelle, l'employeur, risque d'engager sa responsabilité. Il est en droit de notifier une sanction disciplinaire au salarié concerné pour non-respect des consignes et manquement à son obligation de sécurité.

Enfin, il est rappelé que l'Unep a mis en place un [livret d'accueil des collaborateurs](#) qui prévoit des fiches « sécurité » à signer par les salariés.

QUESTION N° 3 : L'un de mes salariés a eu un accident avec le véhicule de l'entreprise. Après explications, il m'a dit avoir un arrêt maladie mais refuse de s'arrêter. Puis-je le licencier pour ces faits ?

REPONSE : OUI

Mais aux termes d'un récent arrêt, la cour de Cassation admet la légitimité du licenciement d'un salarié à qui il était reproché d'avoir continué à travailler en sachant qu'il n'était pas en état de le faire du fait de son état de santé.

Dans ce cas, le salarié avait causé un léger accident au sein de l'entreprise. Lors de son entretien préalable, le salarié avait expliqué prendre un traitement médical qui était la cause de son malaise le jour de l'incident. Il avait précisé que, pour des raisons financières, il n'avait pas souhaité être placé en arrêt de travail afin de ne pas subir de perte de salaire en raison du délai de carence.

L'employeur a prononcé un licenciement pour faute en reprochant au salarié, non pas la dégradation du matériel, mais un manquement à son obligation de veiller à sa santé et à sa sécurité, ainsi qu'à celles des personnes pouvant être affectées par ses actes ou omissions au travail.

La cour de Cassation valide le licenciement du salarié, celui-ci ayant mis en danger ses collègues en continuant son travail alors qu'il n'était pas en mesure de l'exécuter.

Ainsi, le licenciement fondé sur le manquement du salarié à son obligation de sécurité est justifié. Le licenciement n'aurait sans doute pas été justifié par les seules fautes du salarié dans la conduite de l'engin.

QUESTION N° 4 : Puis-je sanctionner le représentant du personnel qui a déclenché une altercation lors d'une réunion ?

REPONSE : NON

Dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ne se trouve pas dans un lien de subordination avec l'employeur. En conséquence, sauf abus de sa part, son comportement ne peut donc pas justifier une sanction.

En effet, lorsque cette altercation a lieu, alors qu'il agit en tant que représentant du personnel, c'est-à-dire au nom d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise, et non en tant que salarié, le représentant du personnel ne peut être sanctionné qu'en cas d'abus traduisant la méconnaissance d'une obligation découlant du contrat de travail.

QUESTION N° 5 : Le 25 décembre et le 1^{er} janvier sont des lundis. Quelles est la conséquence sur le décompte des jours de congés ?

REPONSE :

Un jour férié non travaillé inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable, même s'il tombe un jour de la semaine non travaillé dans l'entreprise. Dans ce cas, soit le congé est prolongé d'un jour, soit il est décompté un jour de congé de moins.

Pour les congés de fin d'année 2017, le 25 décembre et le 1^{er} janvier 2018 sont deux jours fériés qui

tombent un lundi, jours ouvrables. S'ils sont normalement chômeés dans l'entreprise, il conviendra de décompter 6 jours ouvrables de congés payés à tout salarié en vacances du vendredi 15 décembre 2017 au soir au mardi 26 décembre 2017 au matin.

Pour un salarié à temps partiel en congés, si le jour férié correspond au jour où il ne travaille pas habituellement (par exemple, le mercredi), celui-ci n'est pas pris en compte comme jour de congé.

QUESTION N° 6 : J'apprends ce jour que mon salarié a commis une faute il y a plusieurs mois. Puis-je toujours le sanctionner ?

REPONSE : OUI

Le code du Travail dispose qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés.

En conséquence, ce n'est pas la date des faits qui fait courir le délai de deux mois pour sanctionner ces faits mais la date à laquelle l'employeur a connaissance des faits, leur nature et l'ampleur de ceux-ci.

Mais l'employeur, en cas de contestation, devra apporter la preuve de la récente connaissance des faits fautifs.

QUESTION N° 7 : J'ai notifié un licenciement mais le courrier est revenu avec la mention « pli non distribué ». Le licenciement est-il remis en cause ?

REPONSE : NON

Dans un arrêt du 30 novembre 2017, la cour de Cassation confirme que l'employeur n'est pas responsable de la non distribution de la lettre de licenciement au salarié à la suite de son entretien préalable.

En l'espèce, la lettre de licenciement notifiée par l'employeur par courrier recommandé était retournée par la Poste avec la mention "défaut d'accès ou d'adressage".

Le salarié, soutenant que le licenciement ne lui a pas été notifié, a contesté la rupture de son contrat de travail.

La cour de Cassation considère que l'employeur avait bien notifié le licenciement à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai requis et qu'en conséquence, le licenciement est régulier.

QUESTION N° 1 : Pouvez-vous me préciser la date limite pour adresser les attestations fiscales à nos clients ?

REPONSE : OUI

Les organismes prestataires de service doivent transmettre une attestation annuelle à leurs clients, avant le 31 mars de l'année suivant celle du paiement des prestations.

Seules figurent sur cette attestation les sommes réglées avant le 31 décembre.

QUESTION N° 2 : Pouvez-vous me dire si en 2019, nos clients bénéficieront tout de même du crédit d'impôt pour leurs dépenses en SAP de 2018 ? En effet, j'ai cru comprendre qu'il y aurait des changements en 2018, mais je ne sais pas si nos clients seront concernés.

REPONSE :

Les dépenses engagées par vos clients en 2018 continuent de bénéficier de l'avantage fiscal sous la forme d'un crédit d'impôt, pour l'ensemble des contribuables. Il n'y a donc pas de changement par rapport à 2017.

Ce qui peut en revanche changer, ce sont les modalités de récupération de ce crédit courant 2019, compte tenu de l'instauration annoncée du prélèvement à la source à compter du 1er janvier 2019. Mais nous n'avons pas encore d'information à ce sujet.

QUESTION N° 3 : Nous avons pris connaissance de cette nouvelle formation « compétences relationnelles pour les services à la personne, dans le secteur du paysage » et nous souhaiterions y inscrire deux salariés. Pourriez-vous nous communiquer les modalités d'inscription ?

REPONSE :

Mise en œuvre à l'initiative de l'Unep et des partenaires sociaux de la branche, cette formation « certifiante » a pour objectif de faire reconnaître les compétences relationnelles de vos salariés, exerçant dans l'activité d'entretien auprès de la clientèle de particuliers.

D'une durée de 42 heures, incluant le temps d'évaluation et de certification, cette formation est dispensée par 6 organismes de formation ou réseaux d'organismes de formation, habilités par le Fafsea, sur tout le territoire national.

S'agissant des modalités d'inscription, il convient de vous rapprocher, en premier lieu, de l'organisme de formation que vous avez sélectionné, et en second lieu, de la délégation territoriale du Fafsea qui vous accompagnera sur ces démarches administratives.

QUESTION N° 1 : Ai-je le droit de présenter deux offres avec deux sociétés du même groupe ?

REPONSE : OUI

Sous conditions.

En théorie, deux sociétés appartenant au même groupe d'entreprises peuvent répondre au même marché public.

En revanche, si le pouvoir adjudicateur constate qu'il y a une volonté de la part des deux entreprises de s'entendre sur le marché, et de ce fait d'entraver le droit de la concurrence, alors il peut rejeter les offres des deux sociétés.

De plus, le décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics interdit à une même personne de représenter plus d'un candidat pour le même marché public. Autrement dit, une même personne ne peut pas signer plusieurs offres pour une même consultation.

Par conséquent, lorsque deux sociétés du même groupe répondent au même marché, le signataire doit être différent pour les deux offres. Il n'est pas possible que le signataire de la première entreprise fasse délégation de pouvoir pour la signature de l'offre de la seconde entreprise. Le représentant de l'entreprise ayant le pouvoir d'engager celle-ci doit être différent.

QUESTION N° 2 : Doit-on respecter le montant inscrit dans le formulaire de déclaration de sous-traitance ?

REPONSE :

C'est un montant plafond à ne pas dépasser.

Dans la rubrique F du formulaire DC4, le montant des prestations sous-traitées doit être indiqué. Cependant, comme indiqué dans ce DC4, dans le cas où le sous-traitant a droit au paiement direct, ce montant indiqué constitue le montant maximum des sommes à verser par paiement direct au sous-traitant.

Ainsi, si le montant des prestations à sous-traiter est par exemple de 20 000 € environ, l'entreprise pourra indiquer 25 000 € dans le DC4. Le sous-traitant ne pourra pas facturer au-delà de cette somme mais pourra facturer un peu moins.

QUESTION N° 1 : Pouvez-vous m'expliquer les démarches à réaliser pour transférer le siège social de sa société ?

REPONSE : OUI

Déménager le siège social d'une société est une opération qui entraîne la modification des statuts. La procédure consiste donc à réunir les associés en assemblée générale extraordinaire en vue de décider de ce transfert. Toutefois, pour les SARL, la loi permet au gérant de décider du déplacement du siège social sur l'ensemble du territoire français, sous réserve d'une ratification postérieure par les associés à la majorité ordinaire. En pratique, cette ratification est portée à l'ordre du jour de l'assemblée générale ordinaire annuelle d'approbation des comptes qui suit la décision de transfert. Dans les SAS, ce sont les statuts qui déterminent les modalités de transfert du siège social.

Une fois, la décision prise, qu'il s'agisse d'un vote de l'assemblée générale, ou d'une décision du gérant, il y a lieu de procéder à diverses formalités.

- Publication dans un journal d'annonces légales du lieu du nouveau siège social (si le déménagement conduit à changer le tribunal de commerce de rattachement, il faut aussi publier une annonce légale dans le département de l'ancien siège social).
- Dépôt du dossier d'inscription modificative auprès du centre de formalités des entreprises (CFE), ou directement auprès du greffe du tribunal de commerce du lieu du nouveau siège social. Les pièces à déposer sont les suivantes :

- décision de transfert ;
- statuts mise à jour ;
- formulaire M2 ;
- attestation de demande de parution dans un journal d'annonces légales.

En cas de transfert hors du département où a eu lieu l'immatriculation, il faut joindre aux statuts un document mentionnant les sièges sociaux antérieurs et les greffes où sont classés les actes constitutifs ou modificatifs antérieurs au transfert.

Le greffier procède à la publication au bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (BODACC).

QUESTION N° 2 : Peut-on demander à l'administration de valider un projet de publicité sur les prix ?

REPONSE : OUI

Un professionnel envisageant d'informer les consommateurs sur les prix qu'il pratique peut désormais solliciter la DGCCRF (Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) quant à la conformité de son projet de publicité à la réglementation sur l'information des prix. Cette mesure est en vigueur depuis le 1er octobre 2017. L'administration prend une position formelle permettant au professionnel demandeur la validation de sa publicité. Cet avis engage l'administration.

Cette procédure ne concerne que la réglementation relative à l'affichage des prix prévue à l'article L. 112-1 du code de la consommation et des arrêtés pris pour son application, et non pas les dispositions spécifiques relevant d'autres codes ou d'autres réglementations, nationale ou européenne.

Cela peut, par exemple, concerner la vérification d'un projet au regard de l'arrêté relatif aux annonces

de réduction de prix, ou encore l'arrêté relatif à l'information préalable du consommateur sur les prestations de services à la personne.

La demande est effectuée au moyen du formulaire disponible sur le site du ministère de l'Économie, en [cliquant sur ce lien](#).

La DGCCRF doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

QUESTION N° 3 : Une société peut-elle établir son siège social dans un local d'habitation ?

REPONSE : OUI

Une société est autorisée à installer son siège au domicile de son représentant légal, sauf dispositions législatives ou stipulations contractuelles contraires (clauses du bail, règlement de copropriété...).

Si la société est soumise à de telles restrictions contractuelles, le représentant légal peut néanmoins installer le siège à son domicile, pour une durée ne pouvant ni excéder cinq ans à compter de la création de celle-ci, ni dépasser le terme de l'occupation des locaux (date de fin de bail). Il doit en outre, préalablement au dépôt de sa demande d'immatriculation ou de modification d'immatriculation, notifier par écrit au bailleur, au syndicat de la copropriété ou au représentant de l'ensemble immobilier son intention d'user de ce droit.

Avant l'expiration de la période des cinq ans (en cas de clause restrictive), la personne doit, sous peine de radiation d'office, communiquer au greffe du tribunal les éléments justifiant son changement de situation.

Cette domiciliation n'entraîne ni changement de destination de l'immeuble, ni application du statut des baux commerciaux. Elle n'est permise que pour réaliser les tâches administratives (tenue de comptabilité, gestion du courrier...) et non pour exercer des activités de production ou recevoir de la clientèle.

QUESTION N° 1 : Mon assureur majore de 30 % la prime « flotte automobile » de mon entreprise. Est-ce justifié ?

REPONSE :

Cela dépend.

Les assureurs peuvent majorer une prime d'assurance dans certains cas, comme une aggravation du risque ou une dégradation de la sinistralité. Il est donc nécessaire de suivre l'évolution de la sinistralité de l'entreprise.

De plus, agir en prévention des accidents et sensibiliser les salariés est un enjeu important pour le pilotage de l'entreprise.

Pour anticiper les éventuelles augmentations, vous pouvez suivre le rapport entre la sinistralité S (c'est-à-dire la charge des sinistres pour l'assureur) et le montant hors taxe de la prime P.

Compte tenu des taxes, frais de fonctionnement et autres frais, un assureur atteint l'équilibre financier pour un rapport S/P de 0,65 environ.

- Si le rapport S/P est inférieur à 0,65 : vous avez la possibilité de négocier votre prime d'assurances.
- Si le rapport S/P est supérieur à 0,65 : l'assureur peut envisager d'augmenter les franchises, d'augmenter la prime ou de résilier le contrat à l'échéance. Cette dernière possibilité serait le pire scénario pour l'entreprise, car il est difficile de retrouver un assureur après une résiliation par la compagnie d'assurances.

Pour en savoir plus, reportez-vous au [guide assurance de l'Unep](#).

QUESTION N° 1 : Un client particulier nous demande de couper un arbre menaçant de tomber sur sa maison. Peut-on appliquer la TVA à taux réduit au taux de 10 % pour cette opération qui apparaît urgente ?

REPONSE : NON

Ces travaux relèvent de la TVA au taux normal de 20 % : il n'y a pas de notion « d'arbre dangereux » permettant l'application d'une TVA à taux réduit. Ce n'est que lorsque l'arbre est effectivement tombé sur la maison que cette TVA réduite peut être admise.

QUESTION N° 2 : Un particulier nous demande de réaliser une clôture autour d'une maison d'habitation de plus de deux ans. Il nous demande d'émettre la facture au nom de sa SCI. Peut-on appliquer la TVA au taux réduit de 10 % ?

REPONSE : OUI

Les SCI peuvent bénéficier d'un taux réduit de TVA au même titre qu'un particulier à condition qu'ils s'agissent de locaux d'habitation de plus de deux ans et d'opérations éligibles à ce taux. Peu importe la nature de l'occupation du logement : résidence principale, résidence secondaire, location.

QUESTION N° 3 : Afin de remercier nos principaux clients, nous envisageons de leur offrir un cadeau. Pouvez-vous nous préciser les montants de dépenses que nous pouvons engager pour les déduire de nos charges ?

REPONSE : OUI

Les cadeaux clients sont considérés comme des charges déductibles du résultat fiscal à condition d'être réalisés dans l'intérêt de l'entreprise (entretien des bonnes relations commerciales). Il n'existe pas de seuil maximum prévu par la loi, en principe, la dépense ne doit pas être exagérée (il est apprécié suivant les usages de la profession, de l'activité de l'entreprise, de son développement...). Un montant de dépense excessif et non justifié pourra être réintégré au résultat imposable de l'entreprise en cas de contrôle fiscal.

Lorsque le montant global des cadeaux effectués par l'entreprise dépasse 3 000 € sur un exercice, le montant devra être porté sur le relevé de frais généraux de la liasse fiscale.

En matière de TVA, la valeur du cadeau ne doit pas dépasser 69 € TTC par an et par bénéficiaire (Article 28-00 A du CGI) pour que l'entreprise puisse la récupérer.

