

Cher client,

Le Ministère du Travail a publié deux circulaires, référencées 2009-15 et 16 les 26 juin et 3 juillet derniers, relatives au risque de pandémie grippale susceptible de se déclarer au cours du dernier trimestre à venir.

Elles s'inscrivent dans le prolongement des instructions nationales diffusées en 2007 et 2008 sur le thème de la continuité de l'activité économique, des conditions de travail et d'emploi des salariés. Il est certain qu'au vu de l'évolution de la situation, elles feront l'objet d'une actualisation.

Sans vouloir céder à la psychose, la peur, ou faire preuve d'indifférence, les recommandations faites ont pour objectif de rappeler le cadre de préparation des entreprises afin que celles-ci puissent se préparer au mieux, dans leur propre intérêt et celui des salariés, à la poursuite de leur activité en cas de déclaration de la pandémie.

Où s'informer, les obligations de l'employeur et des salariés, l'inspection du travail et la médecine du travail, le document unique d'évaluation des risques, sont autant de sujets évoqués par ces deux circulaires sous forme de questions réponses.

Bien sincèrement.

Thierry BOULLENGER
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes

Réjane KACZMAREK
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes

ÉCHÉANCIER

VENDREDI 11 SEPTEMBRE

TVA - Opérations intra-communautaires

- Dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens pour les opérations intervenues en **AOUT 2009**.

MARDI 15 SEPTEMBRE

Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés

- Versement de l'acompte d'IS venu à échéance, accompagné de l'acompte sur la contribution sociale le cas échéant.
- Versement de l'acompte sur les **revenus locatifs** pour les sociétés clôturant un exercice le **31 AOUT, 30 SEPTEMBRE ou 31 OCTOBRE 2009**.
- Pour les sociétés clôturant un exercice le **31 MAI 2009**, paiement du solde de l'IS et le cas échéant de la contribution sociale de 3,3 %.

Paiement de revenus mobiliers

- Déclaration et paiement du prélèvement forfaitaire libératoire et des prélèvements sociaux sur les revenus de capitaux mobiliers versés en **AOUT 2009**.

MERCREDI 30 SEPTEMBRE

Sociétés et autres personnes morales

- Déclaration des résultats n°2065 pour les sociétés qui ont clôturé leur exercice le **30 JUIN 2009**, accompagnée des documents annexes et éventuellement du relevé de frais généraux.

Mensualisation de la taxe professionnelle

- Demande de suspension ou de modulation des prélèvements mensuels en fonction de l'impôt présumé de 2009 pour une prise d'effet en **OCTOBRE 2009**.

Tous employeurs

- **Rachat de jours de repos** acquis ou de **droits affectés sur un CET au 31 décembre 2007** pour bénéficier des exonérations sociales sur les sommes versées.

INFORMATIONS GENERALES

BIC - BNC

Depuis le 1er juillet dernier, les contribuables peuvent consulter l'Administration fiscale pour savoir si leurs revenus relèvent de la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux.

La demande s'effectue auprès de la direction des services fiscaux dont relève le contribuable (décret n°2009-817 du 1/07/09).

Sociétés civiles

Depuis la même date, les sociétés civiles peuvent consulter l'Administration fiscale pour savoir si les résultats de leur activité professionnelle sont soumis à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

Indice du coût de la construction

L'indice du coût de la construction pour le 1er trimestre 2009 ressort à 1 503.

- Cet indice utilisé pour la révision des loyers des baux à usage exclusivement professionnel montre une variation de 0,40 % sur un an : (1503-1497)/1497.
- Cet indice utilisé pour la révision des loyers des baux commerciaux se traduit :
 - sur 3 ans par une hausse de 10,35 % : (1503-1362)/1362;
 - sur 9 ans de 38,78 % : (1503-1083)/1083.

Indice des loyers commerciaux : bailleur et locataire, signataires d'un nouveau bail ou d'un avenant à un bail existant, à l'exception des locaux à usage exclusif de bureaux, peuvent adopter l'indice des loyers commerciaux (ILC) qui s'établit au 1er trimestre 2009 à 102,73 %, en augmentation de 2,73 % sur un an.

Référence des loyers : le nouvel indice de référence des loyers des baux d'habitation ressort pour le 2ème trimestre 2009 à 117,59 soit une variation annuelle de 1,31 % sur un an (Insee du 17/07/09).

PANDEMIE GRIPPALE

Où s'informer :

Deux sites officiels parmi d'autres regroupent les informations et les mesures à prendre pour les particuliers et les entreprises en cas de pandémie grippale :

www.pandemie-grippale.gouv.fr
www.anact.fr

Les obligations de l'employeur

- ▶ L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel, notamment des mesures de prévention des risques, d'information et de formation.
- ▶ L'employeur doit procéder à une évaluation des risques et les retranscrire dans un document unique.
- ▶ Il doit par ailleurs prévoir les mesures destinées à éviter la contagion (accès de locaux, entretien des locaux, gestion des déchets...), acquérir du matériel d'hygiène et d'équipement de protection individuelle et s'assurer de l'aptitude du personnel à porter ces équipements.

La protection des salariés

- ▶ Le devoir de l'employeur d'évaluer les risques liés à une éventuelle pandémie grippale implique de documenter *le document unique d'évaluation des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail*.
- ▶ Il est recommandé d'élaborer un plan de continuité de l'activité en concertation avec l'employeur, les représentants du personnel et le médecin du travail.
- ▶ Le plan prend en compte des scénarios d'absentéisme, prévoit de hiérarchiser les missions, d'évaluer les ressources nécessaires à la continuité des activités indispensables et temporairement les changements d'horaires ainsi que les aménagements de postes.
- ▶ Le plan de continuité doit prévoir *l'actualisation du document unique d'évaluation des risques* et mentionner les mesures de protection des salariés correspondant aux degrés d'exposition qui sont recensés.
- ▶ Si le port des masques par les salariés n'est pas d'actualité, les entreprises sont toutefois invitées dès que possible à constituer un stock de masques de protection individuel de type FFP2. *La décision relève de la responsabilité de l'employeur.*
- ▶ En cas de pandémie, les masques chirurgicaux seront distribués gratuitement en même temps que le traitement antiviral. *Toutefois, l'employeur peut estimer nécessaire de proposer ou d'imposer le port des masques chirurgicaux à tout ou partie des salariés en fonction des risques consignés dans le document unique d'évaluation des risques.*

Les obligations des salariés

- ▶ Aucune mesure dérogatoire n'est prévue en cas de changement des conditions de travail ou de modification du contrat de travail.
- ▶ Pour le télétravail, l'employeur doit obtenir par écrit l'accord du salarié et consulter le CE ainsi que le CHSCT.
- ▶ En cas d'urgence, la durée du travail peut être modifiée par l'employeur après consultation des représentants du personnel ou sur autorisation de l'inspecteur du travail.
- ▶ Le droit de retrait : Si tout salarié bénéficie d'un droit d'alerte et de retrait, en phase 6 du plan national sur une échelle de 7, le droit de retrait fondé uniquement sur une exposition au virus ou la crainte qu'il génère, ne peut en principe s'exercer dès lors que l'employeur aura mis en œuvre les dispositions du code du travail et les recommandations nationales.

Le rôle du médecin du travail

En cas d'alerte de pandémie, les médecins du travail sont invités à se rapprocher des entreprises et à s'impliquer dans les TPE en vue de faire respecter les obligations légales en matière d'hygiène.

INFORMATIONS GENERALES

Accident du travail - reprise

Rappel : un arrêt de travail d'au moins 8 jours pour accident du travail, d'au moins trois semaines pour une maladie non professionnelle, une maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée ou un congé de maternité, impose à l'employeur, dans les 8 jours du retour du salarié, de le soumettre à une visite médicale de reprise.

Un salarié, victime d'un accident du travail reprend son activité après une dizaine de jours d'arrêt sans avoir été soumis à une visite médicale de reprise. Plusieurs mois plus tard, il cesse son travail sans explication. L'employeur le licencie pour faute grave.

Il a été jugé que faute de visite médicale de reprise, le salarié n'étant pas tenu de reprendre son travail, une absence injustifiée même plusieurs mois après n'est pas constitutive d'une faute grave. (C. Cass. Ch. Soc. du 25/05/09).

Primes aux salariés à temps partiel

Par principe, un salarié à temps partiel doit bénéficier des mêmes droits qu'un salarié à temps complet. Toutefois un accord collectif ou une convention peut prévoir des modalités spécifiques dès lors qu'elles ne sont pas discriminatoires.

Dans les cas présent, un accord collectif prévoyait une prime de durée d'expérience aux salariés ayant au moins trois années d'expérience ainsi qu'une prime familiale aux salariés chefs de famille. Les salariés à temps partiel demandaient le *paiement intégral* de ces primes. *Les juges ont estimé que dans le silence de l'accord collectif sur les modalités d'attribution des primes, le principe de proportionnalité prévu dans le code du travail n'avait pas lieu de s'appliquer et qu'il convenait, tant pour la prime d'expérience que familiale de retenir leur caractère forfaitaire. En conséquence, l'employeur était tenu de verser aux salariés à temps partiel l'intégralité de celles-ci (C. Cass. Ch. Soc. du 17/6/09).*

Clause de réserve de propriété - bailleur

Si la clause de réserve de propriété constitue un moyen de se prémunir contre un impayé, elle trouve ses limites face au bailleur dont les loyers sont impayés.

Suite à plusieurs impayés, le bailleur fait saisir les meubles se trouvant dans une société de décoration comme la loi l'y autorise. Se manifeste alors le vendeur des meubles qui souhaite récupérer les dits meubles en faisant valoir la clause de réserve de propriété.

Les juges en première instance et en appel donnent raison au fournisseur n'ayant pas été réglé de ses meubles.

La cour de cassation censure la décision des juges et donne raison au bailleur. Le privilège du bailleur porte sur tous les meubles garnissant le local loué, même s'ils appartiennent à un tiers, sauf s'il est établi que le bailleur connaissait l'origine de ces meubles lorsqu'ils ont été introduits dans le local.

Il appartenait au vendeur de demander au locataire les coordonnées du bailleur afin de l'informer de la livraison des meubles (C. Cass. du 24/06/09).

Information pour la caution bancaire

Chaque année, au plus tard le 31 mars, les établissements financiers sont tenus de fournir aux cautions un certain nombre d'informations.

Celles-ci diffèrent selon qu'elles sont à durée déterminée ou indéterminée.

La caution déterminée est informée du montant de la somme restant due ainsi que du terme de son engagement.

La caution indéterminée est informée qu'elle peut révoquer son engagement à tout moment.

Si la banque omet de qualifier la nature de la caution, elle perd les intérêts au taux conventionnel échus depuis la date à laquelle la caution aurait dû être informée.

La caution d'une ouverture de crédit remboursable en 84 mensualités à compter de son utilisation, est à durée déterminée (C. Cass. du 3/02/09).