



# LETTRE DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE

## MOIS DE JUILLET 2018

**Cabinet Marc Emmanuel PAQUET/Martinique Compta Finance SARL**  
13 Rue Joseph Lagrosillière- 97240 Le FRANCOIS- TEL : 05 96 54 38 83 – Site internet :  
[www.cabinetpaquet.fr](http://www.cabinetpaquet.fr)

# SOMMAIRE

PAGES

## ❖ COMPTABILITÉ

✚ SCI obligations comptables.....	1
-----------------------------------	---

## ❖ SOCIAL

✚ Heures supplémentaires rappel de la réglementation.....	3 à 4
---	-------

✚ Congés payés / incidences de la maladie.....	5 à 7
--	-------

❖ CONGES ANNUELS.....	8
-----------------------	---



# COMPTABILITÉ SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIÈRE

## EST-IL OBLIGATOIRE DE TENIR UNE COMPTABILITÉ ?

**E**n raison de sa souplesse, bon nombre d'investisseurs font le choix de créer une société civile pour la détention et la gestion de leur patrimoine immobilier. **Mais cette souplesse permet-elle de se dispenser de tenir une comptabilité ?** Le point sur cette question.

### Des obligations comptables

Les sociétés civiles immobilières (SCI) **doivent**, au même titre que les autres sociétés, tenir une comptabilité. Sont concernés par cette obligation, notamment, les SCI assujetties à la TVA, les SCI soumises à l'impôt sur les sociétés, les SCI exerçant une activité particulière (construction- vente, placement collectif en immobilier) ou les SCI ayant des statuts imposant cette formalité. Une comptabilité en « partie double » qui doit être tenue conformément aux règles du Plan comptable général. En revanche, pour les autres sociétés civiles, globalement soumises à l'impôt sur le revenu, une comptabilité n'est pas requise.

Il est toutefois fortement recommandé de tenir a minima une comptabilité de trésorerie. En pratique, il s'agit d'un cahier dans lequel sont enregistrées simplement les recettes et les dépenses. Le but du jeu étant que le solde de fin d'année corresponde au solde figurant sur les relevés bancaires de la SCI.

### L'intérêt de tenir une comptabilité

La tenue d'une comptabilité présente certains avantages. Elle permet au gérant de satisfaire à son obligation d'information à l'égard des autres associés sur la situation de la SCI, de fixer les droits respectifs des associés, de justifier auprès de l'administration fiscale le montant des comptes courants d'associés et le contenu des déclarations fiscales. Elle est également utile en cas de cession ou de donation des parts pour fixer leur valeur et calculer les droits de mutation ainsi que l'impôt de plus-value.

### SCI de taille importante

Les sociétés civiles immobilières de taille importante, c'est-à-dire dépassant deux- des-trois seuils suivants : total de bilan : 1 550 000 €, chiffre d'affaires : 3 100 000 € et nombre de salariés : 50, sont dans l'obligation de tenir une comptabilité.



## SOCIAL HEURES SUPPLÉMENTAIRES RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

**NE PAS SUPPRIMER LES HEURES SUPP' PRÉVUES AU CONTRAT**

### **DES HEURES SUPP' CONTRACTUALISÉES.**

Depuis son embauche le 16 novembre 2017, une salariée avait toujours perçu un salaire correspondant à 186.33 heures mensuelles composé, selon son contrat de travail, de la manière suivante : 151.67 heures + 17, 33 heures supplémentaires majorées de 25 % correspondant à l'horaire contractuel, ce qui faisait 169 heures supplémentaires majorées de 25 %

À compter d'août 2011 et sans raison apparente, le versement des 17,33 heures supplémentaires majorées de 25% s'était interrompu. La salariée licenciée le 14 novembre 2011 réclamait des appels de salaire.

### **NE PAS Y TOUCHER SANS L'ACCORD DU SALARIÉ.**

L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le montant ou la structure de la rémunération d'un salarié. **Il lui faut l'accord préalable du salarié, que la modification soit minime ou importante.**

En toute logique, les juges ont estimé que les heures supplémentaires constituant un élément de la rémunération prévue au contrat de travail, l'employeur ne pouvait pas modifier unilatéralement le contrat et supprimer leur paiement (cass. Soc. 7 mars 2018, n°17-10870).

**En pratique.** Si le salarié refuse une proposition de modification de sa rémunération, l'alternative est : **soit de renoncer et maintenir la rémunération en l'état ; soit de licencier le salarié, mais à condition d'avoir un motif réel et sérieux sans lien avec le refus de la modification du salaire** (ex. motif économique). Dans certains cas, un tel désaccord peut inciter à négocier une rupture conventionnelle.

## NE PAS COMPENSER LES HEURES SUPP' AVEC D'AUTRES SOMMES



### UN SALARIÉ QUI ABUSE DU TÉLÉPHONE.

Une salariée, coiffeuse depuis 15 ans, a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que son employeur ne lui a pas payé plusieurs heures supplémentaires.

L'employeur reconnaissait devoir 56,5 heures supp' réalisées sur 3 ans, pour un montant de 826.27 €, mais refusait de les payer car selon lui, la salariée aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise et lui serait redevable à ce titre de 2 296.18 €. Il avait ainsi sanctionné la salariée et compensé cette «dette » avec la rémunération des heures supp'.



### UNE SANCTION ILLÉGALE.

En procédant de la sorte, l'employeur a effectué une compensation illicite, violant l'interdiction des sanctions pécuniaires posée par le code du travail. De plus, les juges ont pointé l'impossibilité d'imputer les appels téléphoniques incriminés à la salariée. **Ils ont prononcé la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.**

Au final, l'addition s'est avérée salée pour l'employeur puisqu'il a été condamné à verser 9 984 € de dommages et intérêts à la salariée, en plus de l'indemnité de licenciement (4 143.36 €) et de l'indemnité compensatrice de préavis (3 328 € + congés payés), sans oublier le remboursement de 6 mois d'allocations chômage à Pôle Emploi (cas. soc. 31 janvier 2018, n°16-14619).

**En pratique.** Face à ce type d'abus, lorsqu'il est avéré, vous pouvez user de votre pouvoir disciplinaire à l'encontre du salarié. La sanction prise doit être proportionnée à la faute commise. **En revanche, gardez-vous de procéder à toute retenue ou compensation avec le salaire, qui sera jugée comme une sanction illicite.**



## CONGÉS PAYÉS INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGÉS PAYÉS

### Acquisition de congés payés

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les absences pour maladie au cours de la période de référence **ne sont pas considérées** comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Les congés payés sont donc proportionnellement réduits.

Lorsque, sur l'ensemble de la période de la référence, le contrat est suspendu pour maladie, le salarié ne peut pas bénéficier de congés payés (cass. Soc. 7 mars 2007, n°05-46025, BC V n°40).

Toutefois, par le jeu des équivalences, une absence de courte durée n'a aucune incidence sur la durée des congés.

Par ailleurs, certaines conventions collectives assimilent les absences pour maladie indemnisées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

En tout état de cause, l'absence du salarié ne peut pas avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de son absence (c.trav. art. L. 3141-6).

• **Jurisprudence européenne contraire.** Selon la CJUE, tout salarié devrait bénéficier d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, **même s'il a été absent en raison d'un accident de trajet, d'une maladie ou d'un accident non professionnel** (CJUE 24 janvier 2012, aff C-282-10) .

En France, dans l'attente d'une éventuelle modification législative, on continue d'appliquer la règle « traditionnelle » selon laquelle un salarié n'acquiert pas de droits à congés payés durant des arrêts de travail liés à une maladie non professionnelle ou à un accident non professionnel, sauf usage d'entreprise ou disposition conventionnelle contraire (cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-22285, BC V n°73). La Cour de cassation suggère au législateur de mettre en conformité le droit français avec le droit européen (rapport annuel 2013 de la Cour de cassation ; [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)). Notons qu'un salarié a réussi à faire reconnaître la responsabilité de l'État pour ne pas avoir mis le droit national en conformité avec la directive européenne. Il a obtenu réparation du préjudice subi à hauteur de 485 € pour les 6,5 jours de congé qui manquaient pour arriver à 4 semaines (Tribunal administratif de Clermont- Ferrand, 6 avril 2016, n° 1500608).

• **Équivalence en cas d'absence.** Lorsque le salarié a été absent pour maladie en cours d'année, le calcul du temps de travail s'effectue en appliquant un système d'équivalence en semaines ou en jours. Ainsi, pour déterminer le nombre de jours de congés, on doit considérer que sont équivalentes à 1 mois de travail effectif :

- les périodes de 4 semaines de travail effectif ;
- les périodes de 24 jours de travail effectif, si l'horaire de travail est réparti sur 6 jours de la semaine ;
- les périodes de 22 jours de travail effectif, si l'horaire de travail effectif est réparti sur 5,5 jours de la semaine ;
- les périodes de 20 jours de travail effectif, si l'horaire de travail effectif est réparti sur 5 jours de la semaine.

Il suffit qu'un salarié totalise 48 semaines de périodes de travail effectif ou assimilé sur la période pour bénéficier de droits à congés complets (**30 jours ouvrables**). En conséquence, une absence de 4 semaines ou moins n'a aucune incidence sur les congés légaux d'un salarié, peu importe que le salarié malade n'ait pas travaillé 4 semaines ou 24 jours au cours d'un mois donné (cass. ass.plén. 9 janvier 1987, n° 85-43471, B.ass. plén.n°1).

• **AT- MP.** En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la durée de l'absence est assimilée en totalité à une période de travail effectif (c.trav. art.L.3141-5).

## Prise des congés payés

**Arrêt maladie avant le départ en congés payés.** Si le salarié est malade avant son départ en congé, le salarié est considéré **comme étant en arrêt de travail pour maladie**. Si la maladie cesse avant la fin des congés, il est, comme prévu, en congés payés jusqu'à la date de fin des congés prévue initialement et perçoit les indemnités de congés payés correspondantes. **Si la maladie dépasse toute la durée prévue des congés, il ne bénéficie pas, en principe, de l'indemnité de congés payés.** En tout état de cause, il conserve les droits à congés qu'il n'a pu exercer du fait de son arrêt maladie. L'employeur doit reporter les congés payés acquis par le salarié malade, y compris lorsque celui-ci reprend le travail une fois la période de prise de congés clôturée.

• **Pas de rémunération supérieure.** D'une manière générale, un salarié malade ne peut pas recevoir une rémunération **totale supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé** (cass.soc. 8 novembre 1994, n°91-45875 D). il ne peut pas cumuler des indemnités de congés payés avec le salaire versé pendant la durée des congés (cass.soc. 5 janvier 2000, n°97-45396 D).

• **Pas de renonciation écrite au report.** Le fait qu'un salarié signe un document dans lequel il reconnaît avoir soldé ses congés payés ne lui ôte pas le droit au

- report de ceux-ci s'il a été dans l'impossibilité de les prendre du fait, notamment, d'arrêts pour accident du travail (cass. soc. 28 mai 2014, n°12-280082, BC V n° 129).

- **Fin du contrat.** Si le contrat de travail du salarié est rompu avant qu'il n'ait pu bénéficier du report de ses congés, l'employeur lui verse une indemnité compensatrice de congés payés.

**Arrêt maladie pendant les congés payés.** Jusqu'à présent, les juges estiment qu'en cas de maladie pendant les congés, **le salarié ne peut prétendre au report des congés dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail**, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard (cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93-44907, BC V n° 420). attention, toutefois, car cette règle risque de dévier en raison de la jurisprudence communautaire : **la CJUE a en effet décidé qu'un salarié qui tombe durant ses congés payés a droit au report des jours dont il n'a pas pu bénéficier en raison de son arrêt maladie.** La cour de cassation devrait probablement se mettre en conformité avec cette jurisprudence (CJUE 21 juin 2012, aff. V-78/11).

**À l'issue de la période des congés, soit le salarié reprend le travail, soit son arrêt de travail se poursuit. Dans ce dernier cas, le salarié est considéré comme étant en arrêt de travail pour maladie dès l'expiration de la période des congés.**

- **Indemnisation en cas de poursuite de la maladie.** Si la maladie se prolonge au-delà du terme du congé, l'employeur doit verser les indemnités compensatrices de perte de salaire pour maladie (légales ou conventionnelles), la date d'expiration du congé constituant le point de départ de l'indemnisation.

- **Suspension du congé.** Si l'employeur et le salarié conviennent de suspendre le cours du congé à compter de la constatation de l'état de maladie :

- le salarié cesse d'être indemnisé au titre du congé à la date de cette constatation ;
- il doit recevoir les indemnités compensatrices de perte de salaire légales ou conventionnelles ;
- l'octroi du reliquat du congé est reporté à une date ultérieure.





# FERMETURE POUR CONGÉS ANNUELS

Notre cabinet sera fermé pour congé annuel du **Mercredi 1<sup>er</sup> août 2018 à 13h30**  
**au mercredi 29 août 2018 inclus.**

Comme à l'accoutumée, veuillez nous transmettre les variantes de salaires du  
mois d'août par mails ou par fax.



En vous remerciant de votre confiance.

Bien cordialement.

Cabinet MARC EMMANUEL PAQUET  
MARTINIQUE COMPTA FINANCE SARL



RETROUVEZ NOUS sur notre site INTERNET: [www.cabinetpaquet.com](http://www.cabinetpaquet.com)