

MALAFOSSE & ASSOCIÉS

Cabinet d'Expertise Comptable - Inscrit au tableau de l'Ordre de Lyon

21 Chemin de Crépieux 69300 Caluire et Cuire - Tel : 04.72. 27. 00. 96 - www.elanconseil.com/malafosse

La Lettre d'Information Mensuelle

ÉLAN
CONSEIL

- Couverture Santé
- TVA Médicament
- ISF
- Soldes d'été
- Faire Signer les Bons de Livraison
- Permis de Conduire
- Ventes aux Consommateurs

COUVERTURE SANTE

1er juin 2014 : portabilité légale de la garantie frais de santé

Depuis le **1^{er} juin 2014**, le dispositif légal de portabilité de la prévoyance complémentaire doit être mis en œuvre pour ce qui concerne les garanties « frais de santé ». Dans un an, il en sera de même pour les autres garanties prévoyance (décès, etc.).

Portabilité à appliquer

Principe de la portabilité. - En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage, les salariés qui bénéficient d'une couverture collective en matière de frais de santé et de prévoyance bénéficient, en principe, du maintien temporaire de cette couverture.

Portabilité légale. - Le dispositif légal s'applique depuis le **1^{er} juin 2014** pour les garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité (les « frais de santé »). La portabilité concernera les **risques décès, incapacité de travail et invalidité** à compter du **1^{er} juin 2015**.

Employeurs et salariés concernés

Tous les employeurs. - Le dispositif légal vise tous les employeurs de salariés relevant du code de la sécurité sociale, quelle que soit leur activité (entreprises commerciales, artisanales, industrielles, de prestations de services, associations, professions libérales et agricoles, etc.).

TVA MEDICAMENT

Taxation des ventes de médicaments par des médecins

La vente de médicaments cytostatiques, prescrits dans le cadre d'un traitement ambulatoire contre le cancer par des médecins exerçant à titre indépendant au sein d'un hôpital, ne peut pas être exonérée de TVA.

Cependant, si cette livraison est matériellement et économiquement indissociable de la prestation de soins médicaux réalisée à titre principal, l'opération de vente de médicaments est exonérée, au même titre que la prestation de soins.

ISF

Souscrire la déclaration 2725 le 16 juin 2014 au plus tard

Les redevables dont le patrimoine net taxable est supérieur ou égal à **2 570 000 € au 1^{er} janvier 2014** doivent déposer une déclaration spéciale 2725, complète ou simplifiée.

Les redevables doivent adresser leur déclaration d'ISF 2725 avec ses annexes, au service des impôts compétent, accompagnée du paiement de l'impôt.

Sauf délais particuliers, la date limite de dépôt de la déclaration 2725 et du paiement de l'impôt est **fixée au 16 juin 2014**.

SOLDE D'ETE

Les soldes d'été débiteront le **mercredi 25 juin 2014** et se termineront le **mardi 29 juillet 2014**.

Si un commerçant veut organiser une période de soldes libres ou complémentaires, il doit déclarer la période de deux semaines ou les deux périodes d'une semaine choisie au moins un mois avant la date prévue pour le début de la vente, soit par lettre recommandée, soit par voie électronique sur le site du ministère chargé des PME.

Attention, dans tous les cas, les soldes libres doivent s'achever un mois avant le début des soldes fixes, soit **avant le 25 mai 2014**.

FAIRE SIGNER LES BONS DE LIVRAISON

Face au refus d'une société de payer des factures correspondant à des achats de farines, le fournisseur obtient une ordonnance d'injonction de payer à laquelle la société fait opposition car elle n'aurait pas reçu les farines. L'opposition est rejetée et la cliente est **condamnée** à payer au fournisseur les factures impayées au motif que les bons de livraison produits par le fournisseur ne portent aucune mention pouvant valoir contestation ou refus d'accepter la marchandise par la cliente.

La Cour de cassation censure : les juges ont inversé la charge de la preuve. En effet, la preuve de la livraison de la chose vendue incombe au vendeur, or, **les bons de livraison produits étaient dépourvus de tout cachet, signature ou paraphe de la société cliente**.

PERMIS DE CONDUIRE

Faire face à une incapacité de conduire d'un salarié

1- Salarié et « conducteur »

Vérifier le permis dès l'embauche. - Il est recommandé de vérifier, lors de l'embauche, que le candidat a effectivement un permis de conduire valable et correspondant au véhicule à conduire, lorsque le poste à pourvoir l'exige. Pour ce faire, l'employeur peut demander à voir l'original et ne doit pas se contenter d'une photocopie.

Prévoir des clauses spécifiques. - le contrat de travail d'un salarié dont les fonctions exigent de conduire peut contenir une clause spécifique lui imposant de présenter son permis régulièrement à l'employeur et de l'alerter immédiatement d'un retrait, d'une suspension ou d'une annulation de son permis.

En revanche, **il est impossible de prévoir** dans un contrat qu'« en cas de retrait de permis de conduire, si ce dernier est nécessaire à l'exercice de son emploi et que le reclassement à un autre poste s'avère impossible, le salarié verra son contrat de travail rompu ». Le licenciement motivé par l'application d'une telle clause serait sans cause réelle et sérieuse.

Réagir quand le salarié ne peut plus conduire. - Si le salarié voit son permis suspendu, invalidé ou annulé (voir encadré ci-après), diverses solutions sont imaginables pour le garder dans l'entreprise.

L'employeur ne pourra envisager un licenciement que sous certaines conditions.

2- Conserver le salarié au service de l'entreprise

Réaffectation du salarié. - Le salarié qui s'est vu retirer son permis peut se voir proposer, voire solliciter, un poste sans conduite en attendant de récupérer ledit permis. L'employeur n'est pas légalement contraint de faire une telle proposition ni de l'accepter, mais sa convention collective peut le lui imposer.

Dans la mesure où le contrat de travail du salarié est modifié par cette réaffectation (ex. : qualification et rémunération différentes), ni l'employeur ni le salarié ne sont tenus de s'y plier. Le salarié qui la refuserait risque toutefois un licenciement, motivé par son impossibilité de travailler.

Autres solutions. - Pour des suspensions de permis de courte durée, employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur la prise de congés.

3- Licenciement en cas de perte de permis Cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le retrait du permis constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement si, du fait de cette perte, le salarié ne peut plus exercer ses fonctions durant une période déterminée (mais, à notre avis, d'une certaine durée) ou indéterminée.

En revanche, si le salarié peut travailler sans son permis, **le licenciement est exclu.**

VENTE AUX CONSOMMATEURS

La récente loi Hamon est venue réformer le droit de la consommation sur de nombreux points. **Principales nouveautés** concernant l'information du consommateur.

Une définition du consommateur

Il s'agit d'« une personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, artisanale ou libérale ».

Information précontractuelle généralisée

Qu'il s'agisse d'une vente ou d'une prestation de services, le professionnel doit communiquer au consommateur avant la conclusion du contrat **de manière lisible et compréhensible** :

- les caractéristiques du bien ou du service ;
- le prix du bien ou du service. S'il ne peut être calculé à l'avance, il faut indiquer le mode de calcul ;
- la date ou le délai dans lequel il s'engage à livrer ou réaliser la prestation ;

- les informations relatives à son identité, à ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques ainsi que, s'il y a lieu, celles relatives aux garanties légales.

La liste et le contenu précis de ces informations seront fixés **par décret à paraître**.

Cette information devra, le cas échéant, être complétée par celle applicable spécifiquement à l'activité exercée ou à certains contextes (ex. : vente à distance).

Sanctions pécuniaires. Tout manquement aux obligations d'information précontractuelle des consommateurs pourra être sanctionné par une amende administrative pouvant atteindre **3000 €** lorsqu'elle est infligée à une personne physique et **15 000 €** s'agissant d'une personne morale.

Contrats conclus avec tacite reconduction

L'information doit désormais être délivrée par **lettre nominative** ou par courrier électronique dédiés dans des termes clairs et compréhensibles. La date **limite de résiliation** doit être mentionnée dans un encadré apparent. Par ailleurs, les contrats de prestation de services conclus depuis le 19 mars 2014, avec une clause de tacite reconduction doivent comporter la reproduction intégrale de l'article L. 136-1 du code de la consommation.

Comme auparavant, si ce formalisme n'est pas respecté, le client peut mettre un terme au contrat à tout moment à compter de la date de reconduction.

Mention des garanties dans les CGV

Les **conditions générales de vente** applicables aux contrats de consommation devront prochainement comporter une nouvelle mention : le rappel de l'existence, les conditions de mise en œuvre et le contenu de la garantie légale des vices cachés et de la garantie légale de conformité. Un arrêté est encore attendu qui fixera plus précisément le contenu de cette mention.

Par ailleurs, les défauts qui apparaîtront dans **les 24 mois de l'achat** (et non **plus 6 mois**) seront présumés exister au moment de l'achat. D'où une présomption de défaut de conformité plus longue. Pour les biens vendus d'occasion, cette durée sera de 6 mois. **Ces nouveautés entreront cependant en vigueur le 19 mars 2016.**