

## Les micro-entreprises peuvent choisir de ne pas publier leurs comptes annuels.

Sont concernées les petites sociétés qui n'ont pas dépassé certains seuils (total du bilan 350.000€, chiffre d'affaires net de 700.000€, 10 salariés au plus). L'obligation de déposer les comptes au RCS demeure, mais ces sociétés peuvent demander qu'ils ne soient pas publiés (Décret n°2014-1189 du 15 octobre 2014).

## Publication du décret d'application de la loi Pinel applicable aux contrats conclus ou renouvelés à compter du 5 novembre 2014.

Il apporte des précisions sur la détermination des charges locatives, l'état récapitulatif annuel de l'inventaire des charges, le délai de communication des éléments relatifs aux travaux, la date du congé prise en compte en cas d'envoi par LRAR et la date d'exigibilité du loyer révisé (Décret n°2014-1317 du 3 novembre 2014 relatif au bail commercial).

## Publication du décret précisant les modalités d'application du nouveau droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise.

Il porte notamment sur les modalités techniques de l'information des salariés, qui pourra se faire par tous moyens. Il précise également les cessions concernées à savoir celles qui n'ont pas encore fait l'objet d'une entrée en négociation exclusive (Décret n°2014-1254 du 28 octobre 2014).

## EN BREF

### Imposition des associés non-résidents d'une SCI française.

La différence de taux d'imposition d'une plus-value de cession d'un immeuble situé en France par une SCI selon que les associés résident ou non dans l'Espace économique européen (taux fixés respectivement à 19% ou 33,33%) constitue une restriction aux mouvements de capitaux. Une SCI ayant des associés non-résidents est taxée à 19% sur les plus-values immobilières quel que soit leur lieu de résidence (CE. 20 octobre 2014, n°367234).

### Droit Administratif

#### Le silence de l'administration vaut désormais acceptation.

A compter du 12 novembre 2014, date d'entrée en vigueur de la loi visant à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, le silence gardé pendant 2 mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision d'acceptation. Ce principe n'a toutefois pas de valeur générale et comporte de nombreuses exceptions (Loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013).

### Droit Pénal

**Publication de la nouvelle loi contre le terrorisme :** la création d'un délit d'entreprise terroriste individuelle, d'une interdiction de sortie du territoire pour une personne soupçonnée de vouloir se rendre sur le lieu des opérations djihadistes, d'une interdiction d'entrée sur le territoire en cas de menace grave et d'un blocage administratif de sites internet faisant l'apologie du terrorisme (Loi n°2014-1353 du 13 novembre 2014).

### Droit du Travail

#### La présence d'un avocat aux réunions du comité d'entreprise est désormais possible.

Dès lors que les membres du comité

d'entreprise ont été interrogés quant à la présence d'une personne étrangère à l'entreprise, et que celle-ci a été acceptée, l'employeur peut se faire assister par son avocat, sans que cela ne constitue une irrégularité (Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-15470).

#### La contestation d'un accident du travail par l'employeur doit être formulée le plus tôt possible.

Les réserves de l'employeur suite à un accident du travail d'un salarié doivent être formulées à la CPAM, lors de la déclaration d'accident du travail. Après la décision de la CPAM de prendre en charge les faits comme un accident du travail, les réserves seront déclarées irrecevables, et la décision de prise en charge sera opposable à l'employeur (Cass. Soc. 18 septembre 2014, n°13-23205).

#### L'employeur doit prendre les mesures utiles permettant aux salariés d'exercer effectivement leur droit à congés payés.

En cas de contestation, l'employeur ne pourra se contenter d'affirmer que le salarié a perdu ses droits à congés payés mais devra démontrer qu'il a accompli toutes les diligences permettant au salarié de les prendre (Cass. Soc. 21 octobre 2014, n°13-15467).

#### Une mise à pied à titre conservatoire peut être fautive et source de préjudice pour le salarié.

En cas de licenciement pour faute grave déclaré abusif ou dénué de cause réelle et sérieuse par la juridiction, le salarié licencié peut désormais solliciter, outre le rappel de salaire et les congés payés afférents à la période de mise à pied à titre conservatoire, des dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, cette mesure de mise à pied étant considérée comme une faute de l'employeur, causant au salarié un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi (Cass. Soc. 29 octobre 2014, n°13-18173).

### Infos rapides

L'abrogation des peines planchers par la loi du 15 août 2014 s'applique rétroactivement aux affaires n'étant pas encore passées en force de chose jugée (Cass. Crim. 14 octobre 2014, n°13-85779).