



CRP* et lettre de licenciement

L'employeur, qui envisage le licenciement économique d'un salarié, doit lui proposer une CRP et l'informer des motifs économiques de ce licenciement par l'envoi d'une lettre avant le terme du contrat de travail, adressée au plus tard le jour d'acceptation de la CRP*.*

ESSENTIEL

Le salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté qui accepte la CRP bénéficie d'une allocation spécifique de reclassement correspondant à 80 % de son salaire de référence. Cette allocation étant supérieure aux allocations du chômage, en pratique le salarié aura toujours intérêt à adhérer à la CRP.

SANCTION

L'employeur qui omet de proposer au salarié la convention de reclassement personnalisé doit s'acquitter auprès du Pôle emploi de 2 mois de salaire brut calculés sur la moyenne des 12 derniers mois travaillés. Le salarié pourrait également revendiquer des dommages et intérêts.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer au salarié, dont le licenciement économique est envisagé, une convention de reclassement personnalisé (CRP). Le salarié dispose alors d'un délai de 21 jours pour faire valoir son acceptation. S'il accepte, le contrat est rompu « d'un commun accord » au terme de ce délai de réflexion.

L'adhésion à la CRP se révèle particulièrement intéressante sur le plan pécuniaire puisque non seulement le salarié perçoit plus que l'allocation de chômage, mais aussi parce que les délais de carence liés aux congés payés et aux indemnités de rupture ne s'appliquent pas.

Bien que le texte énonce une rupture d'un commun accord, l'employeur devra exprimer par écrit

au salarié les motifs économiques de son licenciement. A défaut, il s'expose à être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comme le rappellent les

« Délai d'envoi de la lettre de licenciement »

juges : « La lettre annonçant au salarié son licenciement économique tout en lui proposant une convention de reclassement personnalisé, ou lui notifiant son licenciement pour motif économique, doit être motivée, et (...) en l'absence de motif économique porté à la connaissance du salarié qui n'a pas été mis en mesure d'en

*convention de reclassement personnalisé



apprécier la portée, la rupture intervenue est dépourvue de cause réelle et sérieuse ». Rappelons que pour les salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans les entreprises de 11 salariés et plus, le montant des dommages et intérêts pour licenciement injustifié ne peut pas être inférieur à 6 mois.

La question reste de déterminer à quel moment l'employeur doit adresser la « lettre de licenciement ». En tout état de cause, cette notification doit intervenir avant le terme du contrat de travail, c'est-à-dire avant le terme du délai de réflexion. Au cours du délai de réflexion, l'employeur peut adresser au salarié une lettre de licenciement à titre conservatoire. Toutefois, il doit respecter le délai d'envoi de cette lettre reposant sur des causes économiques qui correspond dans la grande majorité des cas à 7 jours après l'entretien préalable (ou 15 jours pour le licenciement individuel d'un cadre).

La Cour de cassation a précisé les modalités à suivre lorsque le salarié fait part de son adhésion à la CRP avant même que l'employeur n'ait pu lui adresser la lettre de licenciement. Elle précise ainsi que l'employeur doit énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur la CRP, soit dans la lettre de licenciement et lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, il suffit que le motif économique soit énoncé dans tout autre document

écrit remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de son acceptation. L'employeur devra donc remettre la lettre de motivation du licenciement économique en même temps qu'il informe le salarié sur la CRP, soit, là encore dans la grande majorité des cas, lors de l'entretien préalable de licenciement, ou bien par courrier adressé ou remis avant le terme du délai de réflexion, ou encore, si le salarié accepte la CRP, avant que cette lettre ne lui ait été adressée, au plus tard le jour de l'acceptation par le salarié.

“Lettre remise ou adressée au salarié”

Les juges précisent que l'écrit peut être « remis ou adressé » au salarié. Aussi, l'employeur pourra remettre cette lettre en main propre contre décharge sans nécessairement être tenu de l'adresser en recommandé. La lettre de rupture rappellera bien entendu les motifs économiques, leur incidence sur le poste de travail du salarié, l'impossibilité de reclassement, la priorité de réembauchage, etc. Rappelons que dans de nombreux bassins d'emploi, le contrat de transition professionnelle (CTP) remplace la CRP. Ce contrat reprend en grande partie les caractéristiques de la CRP. ■

Cass. soc. du 14 avril 2010, n° 08-45399.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le salarié doit percevoir une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté acquise jusqu'au terme de son délai de réflexion, et non en prenant en considération les mois de préavis versés à Pôle emploi

(Cass. soc. du 2 décembre 2009, n° 08-44656).





Fiscalité des personnes handicapées

Les avantages fiscaux accordés aux personnes handicapées ou aux personnes dépendantes sont multiples.

Outre des mesures liées à leur impôt sur le revenu, différents avantages sont prévus pour leur famille.

INSTALLATION D'UN ASCENSEUR

Le taux réduit de TVA de 5,50 % s'applique :

- au prix d'achat des ascenseurs et matériels assimilés spécialement conçus pour les personnes handicapées et dont les caractéristiques sont fixées à l'article 30-0 C de l'annexe IV du CGI ;
- aux travaux de toute nature, nécessités par l'installation d'un tel ascenseur (découpe de l'escalier existant, électricité, peinture des locaux, etc.).

Les avantages les plus importants concernent les travaux d'aménagement réalisés au domicile d'une personne handicapée.

TRAVAUX D'AMÉLIORATION ET DE TRANSFORMATION DU LOGEMENT

Les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien portant sur des locaux d'habitation achevés depuis plus de deux ans peuvent bénéficier du taux réduit de la TVA à 5,50 %.

Il faut distinguer dans ce cadre, les travaux de transformation, d'aménagement et d'entretien, des travaux d'agrandissement. D'une manière générale, les travaux d'agrandissement relèvent du taux normal de 19,60 %. Ces travaux sont ceux qui

ESSENTIEL

Initialement prévu pour les dépenses payées entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2009, le crédit d'impôt sur le revenu relatif aux dépenses d'équipements de l'habitation principale en faveur de l'aide aux personnes handicapées a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2010.

conduisent à augmenter la surface des locaux existants.

Ces travaux peuvent cependant rester au taux réduit s'ils conduisent à une augmentation de la surface au sol n'excédant pas 9 m² et s'ils sont réalisés pour les besoins de l'installation d'un ascenseur (voir l'encadré ci-contre).

*Jusqu'au
31 décembre
2010*

Parallèlement, la loi de finances pour 2005 a mis en place un crédit d'impôt sur le revenu dédié aux dépenses d'équipements de l'habitation principale



en faveur de l'aide aux personnes les plus fragiles.

Ce dispositif s'applique notamment aux coûts des équipements spécialement conçus pour les personnes handicapées, quelle que soit la date d'achèvement de l'immeuble.

La liste des équipements sanitaires, de sécurité et d'accessibilité éligibles à l'avantage fiscal est fixée par l'arrêté du 9 février 2005 publié au Journal officiel du 15 février 2005.

Initialement prévu pour les dépenses payées entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2009, ce dispositif a été prorogé par l'article 80 de la loi de finances pour 2010 jusqu'au 31 décembre 2010. Le taux de ce crédit d'impôt est fixé à 25 % du coût des équipements éligibles, ainsi qu'aux frais divers de main-d'œuvre correspondant à la réalisation des travaux d'installation de ces équipements.

Pour une même habitation, le montant des dépenses ouvrant droit au bénéfice de cet avantage fiscal ne peut excéder la somme de 5 000 euros pour une personne seule et de 10 000 euros pour un couple marié ou pacsé. Ce plafond, qui est majoré pour tenir compte de la situation de famille, s'apprécie sur une période de cinq années consécutives comprises dans la période qui s'étend entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2010.

Mesures d'allègement fiscal en faveur des personnes dépendantes :

- La première mesure, la plus

importante en pratique, concerne la réduction d'impôt accordée au titre des dépenses afférentes à la dépendance, retenues dans la limite de 10 000 euros par an et par personne, qui comprennent non seulement les dépenses liées à la dépendance, mais également les frais d'hébergement dans un établissement spécialisé.

« Hébergement dans un établissement »

- La seconde mesure concerne les personnes titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles qui bénéficient d'une majoration de quotient familial.

Les foyers, dont au moins l'un des membres remplit certaines conditions d'invalidité, peuvent bénéficier d'un abattement sur le montant de leur revenu imposable, lorsque ce dernier n'excède pas un plafond dont le montant (22 590 euros pour l'imposition des revenus de 2009) est revalorisé tous les ans dans le cadre de la loi de finances.

Pour les personnes âgées dépendantes, l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est exonérée d'impôt sur le revenu. ■

PENSION ALIMENTAIRE

Les pensions alimentaires versées par les enfants à leurs parents dans le besoin sont déductibles sans plafond du revenu imposable des enfants. Elles sont imposables chez le bénéficiaire.

Lorsque ces pensions prennent la forme de la participation au financement des frais d'hébergement en établissement d'un ascendant, les versements ne sont pas imposables au nom du bénéficiaire s'ils sont réglés directement à l'établissement d'accueil au nom de la personne hébergée et à condition que cette dernière ne dispose que de très faibles ressources, telle que l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).





Bail administratif

Un bail conclu par un établissement public n'a pas nécessairement un caractère administratif. Pour déroger au statut des baux commerciaux, un tel bail doit répondre à certaines conditions.

ESSENTIEL

Lorsqu'un contrat de bail présente un caractère administratif, le statut des baux commerciaux est écarté et le juge administratif est seul compétent pour connaître des litiges.

BAIL DE COURTE DURÉE

Lorsque les conditions d'un bail commercial sont réunies, les parties peuvent convenir de déroger au statut des baux commerciaux en concluant un bail d'une durée maximale de deux ans. À l'expiration de celui-ci, les parties pourront signer un nouveau bail dérogeant si le locataire renonce de façon non équivoque au statut des baux commerciaux.

Par une convention dite de "concession temporaire", l'établissement public pour l'aménagement de la défense (EPAD) avait autorisé une société à occuper des locaux à usage d'entrepôt et d'activités, situés dans la zone d'aménagement différé à Nanterre. La convention comportait une clause dérogatoire au statut des baux commerciaux précisant que le locataire ne bénéficiait d'aucun droit au renouvellement ou au maintien dans les lieux. Après plusieurs renouvellements, l'EPAD avait notifié son congé à la société locataire qui avait alors revendiqué l'application du statut des baux commerciaux.

La cour d'appel de Versailles avait considéré que le bail présentait un caractère administratif, dans la mesure où la concession temporaire par l'EPAD, de l'occupation d'un ensemble immobilier faisant

partie de la zone d'aménagement différé s'inscrivait dans le cadre de sa mission de service public d'aménagement et de gestion, et que la clause dérogatoire était exorbitante du droit commun.

“ Clause exorbitante ”

La Cour de cassation a au contraire retenu, d'une part, que si elle répondait aux besoins de l'EPAD, la convention n'avait pas pour objet l'exécution du service public, d'autre part, que le fait qu'une clause déroge au statut des baux commerciaux en conférant un caractère précaire au droit concédé à l'occupant ne suffisait pas, à lui seul, à emporter la qualification de clause exorbitante du droit commun. ■

Cass. civ. 1^{ère} du 31 mars 2010 ; n°09-10731.