BULLETIN NO. 8 | AVRIL 2017

LE PETIT JURISTE DE SAINT-BARTH

Le PETIT juriste de Saint-Barth, c'est l'actualité mensuelle de tout ce qu'il ne fallait pas manquer en droit ces dernières semaines.

Tout vous sera dit, tant sur les évolutions législatives que jurisprudentielles en Métropole et en Outre-mer pour vous informer de vos droits et vos devoirs.

Enfin, c'est aussi un regard avisé et aiguisé sur l'application circonstancée du droit sur le rocher.

FOCUS DU MOIS : Une entreprise peut-elle interdire le port du foulard islamique ? PAGE 6

➔ **A RETENIR / A LA UNE**
Page 5

COMMERCE ET CONTRAT – PAGE 1
- Bail commercial : précision sur le droit du bailleur de refuser l'extension de l'activité du locataire.
- Quelle règle de majorité pour la modification des statuts d'une association ?
- La sanction du contrat conclu en l'absence de pouvoir du mandataire.

URBANISME, ENVIRONNEMENT, CONSTRUCTION – PAGE 2
- Le régime juridique du licenciement du concierge d'une copropriété.
- Le comportement du locataire peut entraîner la résiliation judiciaire de son contrat de bail.
- Un permis de construire peut être régularisé même après l'achèvement des travaux.

FAMILLE ET PATRIMOINE – PAGE 3
- Déclaration de naissance portée à 5 jours.
- La nécessité de bien choisir le nom donné à ses enfants dès le départ.
- En cas de risque d'enlèvement d'enfant, l'interdiction de sortie du territoire n'est pas disproportionnée.

DROIT SOCIAL – PAGE 4
-Le remboursement des allocations chômage en cas de licenciement déclaré sans cause réelle ni sérieuse.
-Les obligations de l'employeur lorsqu'il emploie un salarié.
-Le devoir de diligence de l'employeur lors de la notification d'un licenciement pour faute grave.

© LE PETIT JURISTE DE SAINT-BARTH – PARU EN AVRIL 2017 ; DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : CELINE CARSALADE – FLAMANDS – BP 1242 – 97133 SAINT-BARTHELEMY ; TEL : 05.90.87.78.48 ; IMPRIMEUR : S.A.R.L. COPY DIFFUSION SERVICE – 5 PLACE DU PARLEMENT – 31000 TOULOUSE ; DEPOT LEGAL BNF A PARUTION ; ISSN N°2496-5855

Bail commercial : précisions sur le droit du bailleur de refuser l'extension de l'activité du locataire

Le propriétaire de locaux commerciaux les donne à bail à un locataire en vue d'y exploiter une activité d'entretien et de réparation automobile. Le contrat de bail prévoit notamment deux obligations réciproques pour les deux parties. D'une part, le locataire s'engage à ne pas exercer l'activité de pneumatique dans ces locaux. En contrepartie, le bailleur lui promet l'exclusivité et la non-concurrence des activités de vente et pose de pièces d'échappement et d'amortisseur.

En cours de bail, le locataire demande au bailleur une extension de son activité sur le fondement de l'article L. 145-7 du Code de commerce qui prévoit que « le locataire peut adjoindre à l'activité prévue au bail des activités connexes ou complémentaires » en en faisant la demande auprès du propriétaire. Cette demande du locataire portait sur l'extension de son activité pour la pneumatique (vente, pose et réparation). Le bailleur refuse. Le locataire use de la faculté prévue par l'article du Code de commerce susvisé pour intenter une action en justice aux fins de faire constater le caractère connexe ou complémentaire de l'activité de pneumatique à son activité principale. Via cette action, il souhaite faire annuler la clause lui interdisant l'exercice de cette activité, dans le but de l'y adjoindre à celle d'origine.

Le dernier mot revient à la Cour de cassation : elle fait droit à la contestation du bailleur de la connexité et la complémentarité de cette activité nouvelle, et refuse donc l'extension de l'activité du locataire. Elle précise que cette contestation est recevable en ce qu'elle a été formulée de façon non équivoque par le bailleur et dans les délais, et ce même s'il n'a pas indiqué les motifs de sa contestation. (Cass. 3ème civ., 9 fév. 2017, n°15-28.759). ■

La sanction du contrat conclu en l'absence de pouvoir du mandataire

« Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom. Le contrat ne se forme que par l'acceptation du mandataire. »

Il découle de cet article 1984 du Code civil qu'un contrat conclu par une partie qui se prévaut de sa qualité de mandataire alors qu'elle n'a pas obtenu le pouvoir pour agir au nom et pour le compte du prétendu mandant est nul. Toutefois, si cette sanction de l'absence de pouvoir est logique et inévitable, reste à déterminer les parties compétentes pour demander cette annulation.

La question s'était posée lors d'un litige relatif à une copropriété. Une SCI aux droits de laquelle venait le syndicat des copropriétaires, s'était engagée à construire une piscine et un court de tennis pour cette copropriété. Cet engagement était formalisé dans un protocole d'accord transactionnel conclu entre la SCI et l'un des copropriétaires. La construction promise n'ayant jamais eu lieu, plusieurs copropriétaires de l'immeuble ont assigné le syndicat des copropriétaires en réparation du préjudice subi par cette inaction. Or, cet accord avait été signé par un copropriétaire à l'égard du syndicat des copropriétaires, sans que le signataire rapporte la preuve d'un mandat existant entre lui et le syndicat au nom duquel il avait contracté.

Si cette affaire soulevait de nombreuses questions de fond, elle a également été l'occasion pour la Cour de cassation de clarifier un point procédural relatif à une représentation effectuée par une partie qui n'en a pas le pouvoir, à défaut de qualité de mandataire. C'est ainsi que la Cour a tranché sur la compétence du demandeur en nullité de la convention conclue de cette manière : seul le syndicat des copropriétaires aurait été compétent pour faire annuler le protocole conclu en son nom et pour son compte, un ou plusieurs copropriétaires n'auraient pas pu engager une action en ce sens. En d'autres termes, la nullité du contrat ne peut être demandée que par la partie représentée (Cass. 3ème civ., 26 janv. 2017). ■

Quelle règle de majorité pour la modification des statuts d'une association ?

La modification des statuts d'une association implique une décision de ses membres réunis en assemblée générale, et dont la règle de majorité à respecter est déterminée en fonction de la nature de la modification.

Très récemment, la jurisprudence est venue rappeler dans quels cas précis l'unanimité des membres était requise, et, réciproquement, dans quels cas la majorité était suffisante.

A l'occasion d'un conflit entre membres d'une association de chasseurs, la Cour de cassation indique que, dans le silence des statuts, seule la décision d'augmentation des engagements des associés nécessité l'unanimité. (Cass. 1ère civ., 1er fév. 2017, n°16-11.979)

Cette solution n'est pas nouvelle, puisque c'est celle qui est fréquemment rappelée en jurisprudence, et découle du droit des sociétés (application combinée du Code civil et du Code de commerce). Elle est néanmoins à connaître et à appliquer, pour prévenir tous litiges qui pourraient survenir entre membres et causer des difficultés à l'association. En effet, en cas de non-respect des règles de majorité, la délibération de modification statutaire peut se voir annulée en justice. ■

Le régime juridique du licenciement du concierge d'une copropriété

Le licenciement économique est-il applicable au gardien d'un immeuble ? Pour y répondre, il convient au préalable de déterminer le régime juridique de l'employeur du concierge, et, ipso facto, celui de son licenciement.

En l'espèce, la concierge d'un immeuble en copropriété était embauchée par le syndicat des copropriétaires. Ce syndicat des copropriétaires avait licencié cette dernière au motif du vote de la suppression de son poste par l'assemblée générale, notamment en vue de la réduction des charges supportées par le syndicat. La gardienne licenciée avait saisi le Conseil des prud'hommes à l'encontre de ce licenciement qu'elle estime dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle fondait sa demande sur la méconnaissance par le syndicat de différentes règles relatives au licenciement économique. Mais la Cour de cassation s'en est tenue au strict respect des dispositions du Code du travail, en refusant d'appliquer le régime juridique du licenciement économique au cas d'espèce (Cass. soc., 1er fév. 2017, n°15-26.853). En effet, pas de licenciement économique lorsque l'employeur n'est pas une entreprise. Or, le syndicat des copropriétaires n'a pas la nature d'une entreprise au sens des articles L. 1233-1 et suivants du Code du travail, tel que le rappelle la haute juridiction.

Or, le syndicat des copropriétaires n'a pas la nature d'une entreprise au sens des articles L. 1233-1 et suivants du Code du travail, tel que le rappelle la haute juridiction.

Par conséquent, le licenciement de la concierge de l'immeuble qu'il emploie n'est pas soumis aux dispositions concernant les licenciements pour motif économique, quand bien même il repose sur un motif non-inhérent à la personne du salarié. Ainsi, les dispositions protectrices du salarié applicables au licenciement pour motifs économiques n'avaient pas ici à être observées par le syndicat des copropriétaires, quand bien même ce licenciement repose sur un motif économique non-inhérent à la personne du salarié. Le syndicat des copropriétaires avait donc valablement pu licencier la gardienne de l'immeuble. ■

Le comportement du locataire peut entraîner la résiliation judiciaire de son contrat de bail

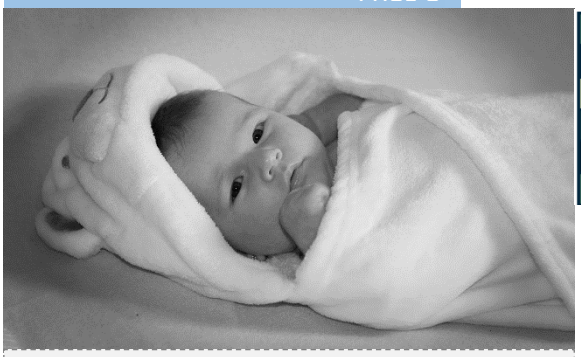
Une des obligations qui incombe au locataire est la jouissance paisible des locaux loués. Les baux d'habitation comportent une clause en ce sens, reprenant les dispositions légales. La sanction du manquement à cette obligation est la résiliation du contrat de bail par le bailleur aux torts du locataire, pourvu que celle-ci soit ordonnée en justice.

Ainsi, il a été jugé à plusieurs reprises que le comportement agressif et anormal du locataire est de nature à justifier la résiliation judiciaire de son contrat de bail, dès lors que le bailleur en apporte la preuve suffisante (ex : CA Paris, 15 déc. 2016 ; CA Paris, 14 fév. 2017). Que ce comportement soit constitué par des menaces et insultes envers un préposé de l'immeuble ou des voisins, des gênes nocturnes qu'il provoque, un usage déplaisant des parties communes ou toutes autres nuisances anormales dues au comportement néfaste du locataire, il emporte fréquemment la décision des juridictions de constater la rupture du contrat aux torts de ce dernier. Celles-ci peuvent, outre la résiliation du contrat, ordonner l'expulsion du locataire défaillant dans ses obligations.

La clause des baux d'habitation sur la jouissance paisible du locataire n'a donc rien de symbolique, et il est dans l'intérêt du locataire de ne pas l'ignorer. ■

Un permis de construire peut être régularisé même après l'achèvement des travaux

Le Code de l'urbanisme offre deux options au juge administratif saisi de la légalité d'un permis de construire pour partie irrégulier. La première est l'annulation partielle de cette autorisation (art. L. 600-5 du Code de l'urbanisme). La seconde lui permet de surseoir à statuer – c'est-à-dire suspendre la procédure en cours pour reporter sa décision – le temps de la régularisation de l'acte par la délivrance d'un permis modificatif (art. L. 600-5-1 du Code de l'urbanisme). Une condition essentielle à la mise en œuvre de la première alternative est l'inachèvement des travaux concernés, puisque c'est l'hypothèse où l'irrégularité du permis porte sur l'une des composantes du projet. Malgré tout, les juges ne paraissent pas rigoureux sur la preuve de l'inachèvement. En revanche, le 22 février dernier, le Conseil d'Etat a entériné sa position relative à la seconde alternative : la régularisation du permis de construire est indifférente de l'achèvement des travaux (CE, 22 fév. 2017). Nul besoin que la construction faisant l'objet du permis soit achevée pour obtenir la régularisation du permis en suite du sursis à statuer du juge administratif. Ainsi, tant que la possibilité d'une régularisation est observée par le juge (celle-ci appréciée en fonction de la nature et de la portée de l'irrégularité), après avoir procédé aux vérifications qui s'imposent à lui et qu'un permis modificatif est délivré au pétitionnaire, il pourra prononcer la régularisation de l'autorisation si telle est sa décision. ■



FAMILLE & PATRIMOINE

Déclaration de Naissance portée à 5 jours.

Postérieurement à un accouchement, la déclaration de naissance est un acte obligatoire pour tous parents.

Un décret du 2 mars 2017, modifiant l'article 55 du Code civil, a pour conséquence de modifier le délai de déclaration de naissance de 3 à 5 jours. Dans certaines communes, ce délai se verra prorogé jusqu'à 8 jours car le lieu de naissance est trop éloigné de l'officier d'état civil le plus proche.

A quel moment le délai commence-t-il à courir ? Le délai commence à courir le lendemain du jour de l'accouchement qui ne doit donc pas être pris en compte. De plus si le délai commence un samedi, un dimanche, un jour férié où chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable.

Quelles seront les conséquences d'un tel défaut de diligence ? Les parents se verront obligés de prendre un avocat, qui se rapprochera du Tribunal de Grande Instance du lieu de naissance de l'enfant, pour l'obtention d'un jugement déclaratif de naissance.

De plus, l'article 433-18-1 du Code Pénal énonce que les parents peuvent encourir jusqu'à 3750 euros d'amende et 6 mois de prison. ■

La nécessité de bien choisir le nom donné à ses enfants dès le départ …

A la naissance de leur enfant, les parents choisissent, par déclaration conjointe auprès d'un officier de l'état civil, d'accoler l'un ou leurs deux noms pour nommer leur enfant.

Cependant, il faut garder à l'esprit que toute demande judiciaire de changement de nom postérieurement à cette déclaration est irrecevable. Seul le changement de prénom pourra être demandé par cette voie (article 60 du Code civil)

En effet, l'article 311-24 du Code civil nous dit que la faculté de choix dans le nom donné à ses enfants ne peut s'exercer qu'une seule fois, ce qui implique un choix irrévocable de la part des parents.

Le seul choix possible sera de lancer la procédure de changement de nom prévue à l'article 61 du Code civil, à savoir la procédure administrative. ■

En cas de risque d'enlèvement d'enfant, l'interdiction de sortie du territoire n'est pas disproportionnée.

Le 8 mars 2017, la première chambre civile de la Cour de Cassation (Cass, Civ 1ere, 8 mars 2017, n°15-26.664) a confirmé que la décision d'interdiction de sortie du territoire d'un enfant sans l'autorisation des deux parents était une mesure proportionnée en cas de risque d'enlèvement de l'enfant.

En l'espèce, après le divorce d'un homme français et d'une femme anglaise, le juge aux affaires familiales a fixé la résidence des enfants au domicile de leur père et a organisé le droit de visite et d'hébergement de leur mère. Un jugement datant de 2013 a exclusivement fixé ce droit de visite sur le territoire français et a ordonné l'interdiction de sortie du territoire des enfants sans l'autorisation des deux parents. La mère a alors assigné son ancien époux afin de voir la résidence des enfants transférée à son domicile.

Madame a fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à vouloir ordonner la mainlevée de l'interdiction de sortie du territoire sans l'accord des deux parents.

Pour rejeter le pourvoi, la Cour de cassation rappelle que l'article 373-2-6, alinéa 3, du Code civil prévoyant cette double autorisation, est nécessaire à la protection des droits et libertés d'autrui. Cette double autorisation vise à préserver les liens des enfants avec leurs deux parents et à prévenir les déplacements illicites conformément au règlement du Conseil du 27 novembre 2003 relatif à la compétence, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière matrimoniale et en matière de responsabilité parentale ainsi qu'aux objectifs de la Convention de La Haye de 1980 sur les aspects civils de l'enlèvement international d'enfants. Les juges estiment ensuite que la double autorisation est proportionnée dès lors que, n'interdisant la sortie du territoire que faute d'accord de l'autre parent, elle n'est pas absolue, et que pouvant être réexaminé à tout moment par le juge, elle n'est pas illimitée dans le temps.

En appuyant sa décision sur ces éléments, la Haute Cour estime que la cour d'appel n'a pas méconnu le principe de libre circulation.

Enfin, la Cour de Cassation rappelle que la cour d'appel a fait usage de son pouvoir d'appréciation souveraine en ordonnant l'interdiction de sortie du territoire des enfants sans l'autorisation des deux parents. En effet, les juges de la cour d'appel ont basé leurs décisions en appréciant les faits antérieurs. En 2012, la mère qui réside en Angleterre, avait refusé de restituer les enfants au père pendant quatre mois, seule une décision prise par les juges anglais l'avait contrainte à les rendre au père. La Cour de cassation estime que la cour d'appel en prenant cette décision d'interdiction a pris en considération la nécessité pour les enfants de maintenir des relations avec chacun des parents et le risque pouvant affecter la continuité et l'effectivité de ces liens. En conséquence, en l'absence de doute raisonnable quant à l'interprétation du droit de l'UE, il n'y a pas lieu de saisir la CJUE d'une question préjudicielle. . ■

Le remboursement des allocations chômage en cas de licenciement déclaré sans cause réelle ni sérieuse.

Lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, l'employeur, s'il ne réintègre pas l'employé, est condamné au remboursement des allocations chômage qui ont été versées au salarié du jour de son licenciement jusqu'à la date du prononcé du jugement.

Selon l'article L 1235-4 du Code du travail, ce remboursement est limité à 6 mois d'indemnités de chômage pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Cette disposition n'est donc pas applicable au licenciement d'un salarié ayant travaillé pendant moins de deux ans au sein de l'entreprise. Il en est de même lorsque le licenciement a eu lieu dans une entreprise qui emploie moins de 11 personnes (Art L 1235-5 du code du travail). ■

DROIT SOCIAL

Les obligations de l'employeur lorsqu'il embauche un salarié.

La loi El Khomri publiée le 9 août 2016 est venue apporter des précisions quant aux obligations d'un employeur lors de l'embauche d'un salarié. S'il ne respecte pas ces obligations, l'employeur fera face à des sanctions administratives, mais aussi pénales.

Certaines de ces obligations font l'objet de formalités devant être réalisées avant l'embauche. A cet égard, tout employeur y compris un particulier, se devra de réaliser une déclaration préalable à l'embauche pour n'importe quel type de contrats, hors stages et salariés en France mais embauchés à l'étranger (L.1221-10 du Code du travail).

En principe cette déclaration, avant d'être transmise aux divers organismes (Pole emploi, DIRECCTE, etc.) par l'URSSAF, doit être effectuée par voie électronique au plus tôt 8 jours avant la date prévue de l'embauche et au plus tard juste avant la prise de poste.

Cette déclaration préalable d'embauche doit obligatoirement mentionner certaines informations relatives à l'employeur telles que la dénomination sociale, le code APE, SIRET, etc. Elle doit aussi faire mention des informations portant sur le salarié notamment son nom et prénoms, sexe, date de naissance et son numéro de sécurité sociale. Enfin, elle devra comporter des informations quant à l'embauche et au contrat.

La déclaration préalable à l'embauche a plusieurs finalités dont les différentes immatriculations et affiliation de l'employé (CPAM, sécurité sociale, assurance chômage, etc.).

Dans certaines conditions (première embauche, cessation d'embauche pendant plus de 6 mois), l'employeur devra en plus de la DPAE, faire une déclaration préalable à l'inspection du travail.

L'employeur doit transmettre au salarié, au moment de l'embauche, une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception de la DPAE délivré par l'URSSAF. Si le contrat de travail écrit, avec mention de l'URSSAF destinataire de la déclaration, a été remis au salarié, l'employeur est dispensé de cette obligation.

Après l'embauche, l'employeur à l'obligation d'inscrire le salarié sur le registre unique du personnel faisant mention obligatoire de plusieurs informations. Il devra par la suite informer par écrit le salarié sur les éléments essentiels du contrat et aussi accomplir toutes les formalités relatives à l'affiliation du salarié à la caisse de retraite complémentaire. Concernant le salarié, il devra être informé sur la convection collective et sur son droit à un entretien professionnel tous les deux ans. Ce dernier devra se faire remettre une notice d'information sur la prévoyance ainsi qu'un livret d'épargne salariale. De plus, l'employeur doit planifier une visite d'information et de prévention et pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé du salarié, il doit organiser un examen médical d'aptitude. Enfin, les entreprises employant plus de 50 salariés doivent indiquer chaque mois tous les contrats rompus au cours du mois précédent ainsi que les nouvelles embauches c'est-à-dire faire une déclaration de main d'œuvre. ■

Le devoir de diligence de l'employeur lors de la notification d'un licenciement pour faute grave

Selon l'article L 1332-4 du Code du travail, l'employeur a deux mois à compter de la prise de connaissance de la faute commise par l'employé pour déclencher la procédure disciplinaire.

Après avoir convoqué le salarié à un entretien préalable et avoir conduit ledit entretien, l'employeur a l'obligation de notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, le motif de licenciement devant être mentionné précisément.

Rappelons que la Cour de cassation a rappelé que la lettre de licenciement adressée à un tiers et non au salarié directement, ne peut être considérée en comme telle (Cass, ch. Soc, 30 novembre 1994).

En l'espèce, le salarié ayant commis une faute grave avait indiqué à la direction de l'entreprise son changement d'adresse à toute fin de notification. La nouvelle adresse indiquée était celle de son avocat. L'employeur s'est vu retourné la lettre de licenciement contenant la mention « non réclamée ». La lettre de licenciement ayant été envoyé à son domicile, le salarié n'avait donc pas été informé de son licenciement. Devant la juridiction prud'homale, ce dernier contestait donc son licenciement en arguant qu'il était sans cause réelle et sérieuse. Il indiquait notamment que la mention « non réclamée » n'était pas de nature à établir le respect par l'employeur de son obligation de délivrer, par quelque moyen que ce soit, les causes du licenciement.

Dans son arrêt du 22 février 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel qui « qui a relevé que l'employeur n'établissait pas que la lettre de licenciement ait été portée à la connaissance du salarié et qui a retenu que la rupture du contrat de travail résultait de la seule remise à l'intéressé des documents de fin de contrat, en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ». ■

A LA UNE ...

Réforme du droit de prescription en matière pénale

La réforme tant attendue en matière de prescription pénale a été adopté le 16 février dernier par le Parlement. Cette nouvelle loi double les délais de prescription en matière délictuelle et criminelle.
Les délais de prescription de l'action publique pour les crimes passent donc de dix à vingt ans. Pour les délits de droit commun, le délai doit passer de trois à six ans. En matière de contravention, il reste inchangé, à un an. ■

A RETENIR ...

Loi du 1er avril 2017 : ce qui change en matière immobilière !

A partir du 1er avril 2017, les professionnels de l'immobilier seront tenus d'afficher en toute transparence le barème des prix des différentes prestations proposées.

De plus, il sera obligatoire d'afficher le prix d'un bien à la vente et à qui incombent les honoraires du professionnel.

Concernant les biens mis en location, le montant du loyer mensuel dit « tout compris » devra être obligatoirement affiché ainsi que les modalités de décompte des charges locatives et enfin la surface. Cela permettra au client de vérifier de respect du plafonnement des honoraires.

Le but de cette loi est de permettre au client de comprendre les prix des biens et ce qu'ils englobent ! ■

La retenue à la source de l'impôt sur les revenus arrive à grands pas !

L'article 60 de la loi de finance 2016-1917 du 29 décembre 2016 met en place la retenue à la source et marque l'entrée en vigueur du dispositif au 1er janvier 2018.

En quoi cela va-t-il consister ? L'article 204 du Code général des impôts indique que le prélèvement à la source prend deux formes :

- **Une retenue à la source** pour les salaires, les pensions de retraites mais aussi les revenus de remplacement
- **Un acompte acquitté** par le contribuable pour d'autres revenus à savoir les revenus des bénéfices industriels et commerciaux, les revenus agricoles, les bénéfices non commerciaux, les revenus fonciers, les rentes viagères à titre onéreux mais aussi les pensions alimentaires et les revenus de source étrangère imposables en France lorsqu'ils sont versés par un débiteur établi hors de France.

Quelles vont être les principales étapes de la mise en place de ce système ?

2017

Avril
J'effectue ma déclaration de revenus 2016.

Eté
L'administration me communique mon taux de prélèvement à la source.

Dernier trimestre
l'administration indique à l'employeur le taux qui lui est applicable.

2018

Janvier
Mon impôt est prélevé directement sur mon salaire et est indiqué sur ma fiche de paie.

Avril-Juin
Déclaration de revenus 2017.

Septembre
Ajustement de mon taux de prélèvement pour tenir compte de ma situation 2017.

2019

Avril-Juin
Déclaration de revenu 2018. L'administration calcule l'impôt sur mes revenus 2018.

Eté
Si le total des sommes prélevées est supérieur à l'impôt dû, le trop-perçu me sera restitué durant le mois d'aout 2017.

Septembre-Décembre
Si les sommes prélevées sont insuffisantes je devrai verser le solde restant au cours des 4 derniers mois de l'année.

Que faire en cas de changement de situation familiale, financière ou patrimoniale en cours d'années ?

1. Signaler sa nouvelle situation à l'administration fiscale.
2. L'administration fiscale calcule le nouveau taux de prélèvement et le transmet à votre employeur.
3. L'employeur prélève votre impôt au nouveau taux afin d'éviter une régularisation l'année d'après.

Il convient de noter que les élections présidentielles de 2017 pourraient remettre en cause ce nouveau dispositif. ■

FOCUS DU MOIS

DEBAT D'ACTUALITE

Une entreprise peut-elle interdire le port du foulard islamique ?

C'est sur deux affaires distinctes que la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a, le 14 mars dernier, répondu à cette question.

Deux femmes musulmanes, l'une en **France**, l'autre en **Belgiqu**e, ont été licenciées en raison du port du foulard islamique et estiment avoir été victimes de discriminations.

Les Cours de cassation de ces deux pays ont sollicité la CJUE afin qu'elle interprète la directive européenne du 27 novembre 2000 sur la lutte contre les discriminations.

AFFAIRE EN BELGIQUE	En Belgique, une jeune femme musulmane, ne portait pas le foulard lorsqu'elle a été embauchée comme réceptionniste dans une entreprise prônant la neutralité. Quelques années plus tard, cette dernière a indiqué à l'entreprise qui l'emploie sa décision de porter ce signe religieux et a été licenciée.	**REPONSE DE LA CJUE :** La Cour considère dans l'affaire belge, que *:* " L'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions. " Sous certaines conditions, les employeurs peuvent donc interdire le port de signes religieux ostensibles.
AFFAIRE EN FRANCE	Une femme musulmane, employée comme ingénieure d'étude, portait le foulard lors de son embauche. Quelques mois plus tard, à l'occasion d'un rendez-vous avec un client, ce dernier s'était plaint à la direction et avait exigé qu'elle ne porte pas de foulards lors des prochaines réunions. La société a transmis la demande à son employée qui a refusé. Ce refus a entraîné son licenciement quelques temps plus tard.	**REPONSE DE LA CJUE :** Dans le dossier français, la Cour a précisé que : " Faute de règle interne en matière de neutralité, le client d'une entreprise n'est pas en mesure de demander de ne plus recevoir de services d'une cliente musulmane portant le foulard islamique. "

Il appartiendra donc aux juridictions française et belge de trancher légalement ces litiges. Suivront-elles cette interprétation de la Cour basée au Luxembourg ?

Rappelons que la loi El Khomri a introduit depuis 2016, le principe de neutralité dans le droit du travail en France. ■

CELINE CARSALADE
Avocat associé

MERIEM HOUANI
Avocat collaborateur

ANNE-SOPHIE BRUNET
Avocat collaborateur

OCEANE FRANCOISE-COURBIERE
Collaborateur du notariat

CELINE CARSALADE

AVOCAT • LAW FIRM • ST BARTH • TOULOUSE

CABINET DE TOULOUSE :

76 ALLEE JEAN-JAURES
31000 - TOULOUSE

Téléphone : 05 62 18 09 66

CABINET DE SAINT-BARTHELEMY :

FLAMANDS – BP 1242
97133 SAINT-BARTHELEMY

Téléphone : 05 90 87 78 48
Portable : 06 90 38 11 30
Télécopie : 05 90 52 84 29

From the US :
Tel : 011 590 590 87 87 78 48
FAX : 011 590 590 52 84 29

© LE PETIT JURISTE DE SAINT-BARTH – PARU EN AVRIL 2017 – DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : CELINE CARSALADE – FLAMANDS BP 1242, 97133 SAINT-BARTHELEMY – TEL : 05.90.87.78.48 ; IMPRIMEUR : S.A.R.L. COPY DIFFUSION SERVICE – 5 PLACE DU PARLEMENT – 31000 TOULOUSE : DEPOT LEGAL BNF A PARUTION – ISSN N°2496-5855.

TOUTE REPRODUCTION OU UTILISATION DES TEXTES ET CONTENUS PUBLIES DANS LE JOURNAL EST INTERDITE SANS NOTRE PREALABLE ET EXPRESSE AUTORISATION.