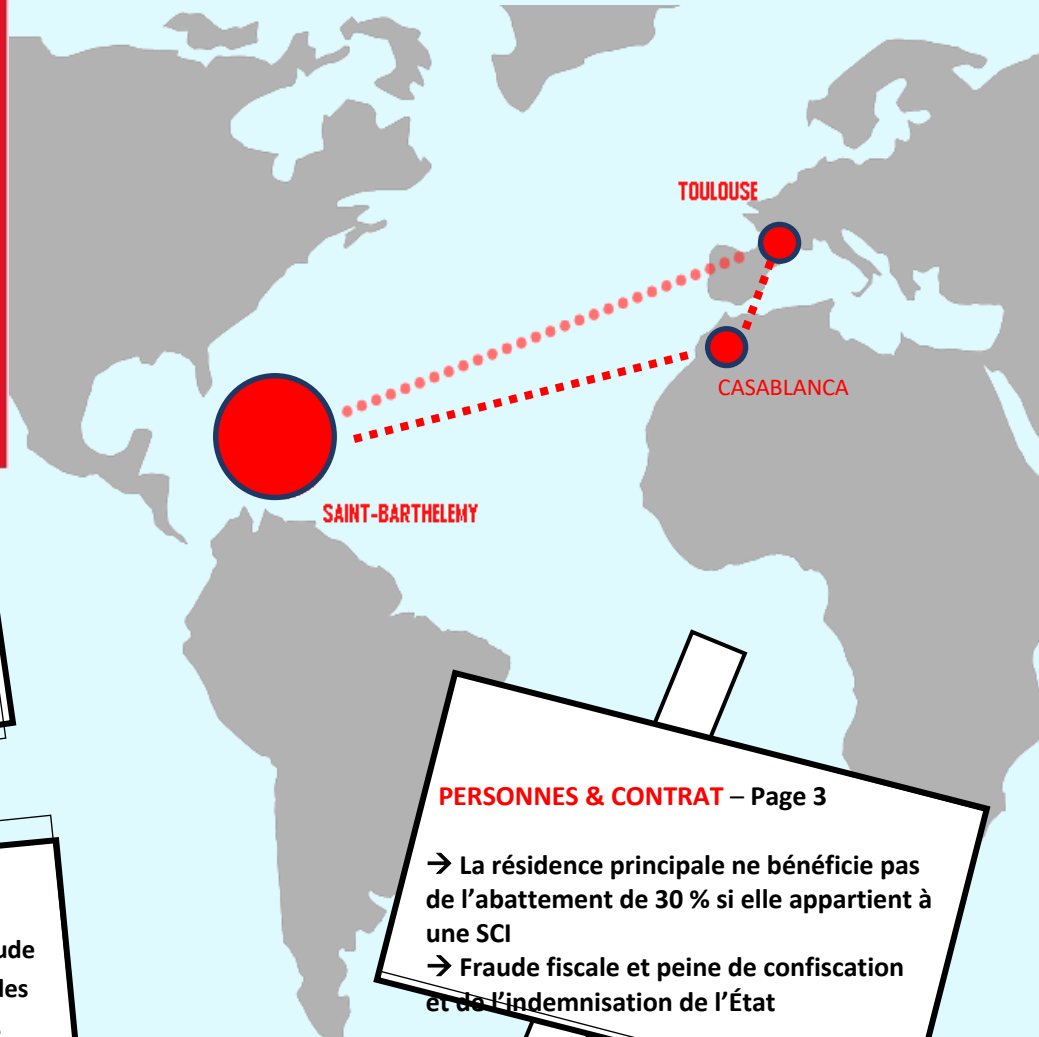


Le PETIT juriste de Saint-Barth, c'est l'actualité mensuelle de tout ce qu'il ne fallait pas manquer en droit ces dernières semaines.

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 circonstanciée du droit sur le rocher.

# LE PETIT JURISTE DE SAINT-BARTH



## COMMERCE & CONTRAT – Page 1

- L'indemnisation des acquéreurs d'un immeuble atteint de vives cachés
- Le gérant d'une EURL peut en être également directeur administratif et commercial salarié

## IMMOBILIER & URBANISME – Page 2

- Action en reconnaissance d'une servitude de passage : nécessité de mise en cause des propriétaires de tous les fonds concernés
- Assurance dommage ouvrage et contrat de construction de maison individuelle

## A LA UNE - Page 5

- INVESTISSEMENT : LE COLIVING

## TRANSACTION IMMOBILIERE – Page 6

NOUVEAUTE EN VENTE

## PERSONNES & CONTRAT – Page 3

- La résidence principale ne bénéficie pas de l'abattement de 30 % si elle appartient à une SCI
- Fraude fiscale et peine de confiscation et de l'indemnisation de l'État

## SOCIAL – Page 4

- Rappel : faute lourde et responsabilité civile du salarié envers son employeur
- Un licenciement après l'annonce d'un burn out est discriminatoire



### L'indemnisation des acquéreurs d'un immeuble atteint de vices cachés

Les acquéreurs d'un immeuble ayant découvert après la vente que des vices cachés l'affectaient, sont fondés à solliciter l'indemnisation de leur préjudice, dont le montant correspond au coût des travaux de démolition et de reconstruction.

Cette solution vaut même si l'acquéreur a fait le choix de conserver l'immeuble sans restitution de tout ou partie du prix de vente.

La décision de la Cour de cassation est motivée au regard de l'article 1645 du Code civil.

(Cour de cassation, civ.3, 30 Janvier 2020, n°19-10.176).

### Le gérant d'une EURL peut en être également directeur administratif et commercial salarié

La gérante d'une EURL y exerce une fonction salariée réelle en tant que directrice administrative et commerciale dès lors qu'elle a la charge d'un secteur commercial dédié pour lequel elle assure le suivi des commerciaux et que certaines de ses décisions ne peuvent être prises sans l'accord de l'associé unique.

La gérante d'une EURL conclut un contrat de travail de directrice administrative et commerciale avec la société, représentée par le président de la holding associée unique (dite « la holding » ci-après).

Révoquée de ses fonctions sociales, elle est également licenciée. L'EURL conteste l'existence du contrat de travail lors de la notification du licenciement.

A tort, selon la cour d'appel. Celle-ci considère que l'intéressée a exercé des fonctions techniques de directrice administrative et commerciale distinctes de son mandat de gérante dans un lien de subordination à l'égard de l'EURL dès lors que :

- Conformément à un protocole de subordination joint au contrat de travail, elle demandait effectivement une autorisation préalable du conseil de direction de la holding pour certaines actions et rendait compte de son activité au président de celle-ci,
- Et assurait le suivi des commerciaux en ayant un secteur commercial dédié.

Elle est approuvée par la Cour de cassation, qui en déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 17-13.498, n° 78 F-D





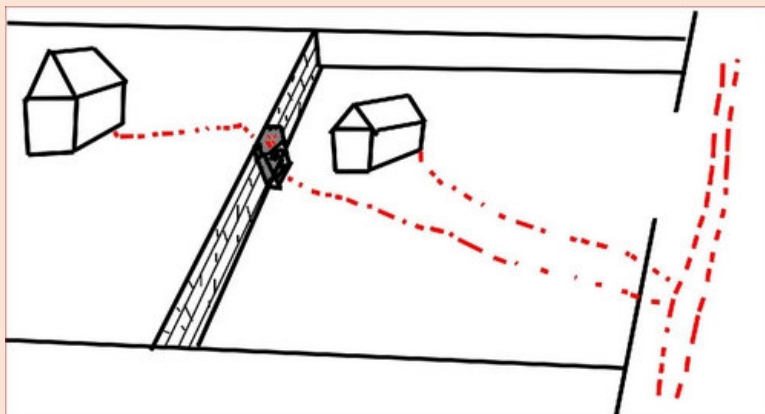
**Action en reconnaissance d'une servitude de passage :**  
**nécessité de mise en cause des propriétaires de tous les**  
**fonds concernés**

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a rappelé qu'en matière de servitude de passage, l'ensemble des propriétaires des fonds concernés devait être mis en cause.

Cette affaire concernait les propriétaires d'un fonds, situé à Saint-Barthélemy, où la question du désenclavement des terrains est récurrente et habituelle, les terrains enclavés étant privés, la plupart du temps, de la possibilité de voir un jour une construction être érigée à leur endroit.

Toutefois, pressés d'obtenir gain de cause, les intéressés en ont oublié de mettre en cause l'ensemble des propriétaires concernés par ladite servitude.

La Cour de cassation rappelle ci que rien ne sert de courir, il faut mettre dans la cause l'ensemble des personnes concernées par l'affaire.

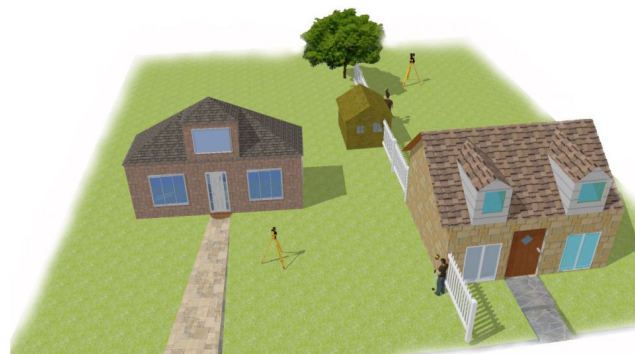


**Assurance dommage ouvrage et contrat de**  
**construction de maison individuelle**

Dans cet arrêt récent ( cour de cassation, civ.3, 13 Février 2020,n°19-12.281 ), la Cour de cassation renforce la protection des acquéreurs de maisons ayant conclu un contrat de CCMI et rappelle que le point de départ du délai biennal de mobilisation de l'assurance dommage ouvrage avant réception et pour les désordres intervenus après réception court à compter de la mise en demeure de l'entrepreneur.

La Cour de cassation rappelle notamment que :

- D'une part les dispositions de l'article L. 114-1 du Code des assurances selon lesquelles toute action résultant d'un contrat d'assurance est prescrite par 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance ;
- D'autre part celles du 9e alinéa de l'article L. 242-1 du Code des assurances selon lesquelles l'assurance dommage ouvrage prend effet, avant la réception, après mise en demeure infructueuse de l'entrepreneur dont le contrat est résilié pour inexécution.





### La résidence principale ne bénéficie pas de l'abattement de 30 % si elle appartient à une SCI

Aux termes d'une décision récente, (Cons. const., 17 janv. 2020, n° 2019-820) le Conseil Constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, s'est prononcé sur le régime fiscal de la résidence principale apportée à une SCI, dans le cadre de l'ancien ISF, nouvellement IFI.

En effet, pour calculer l'ISF, aux termes de l'ancien article 885 S, alinéa 2 du CGI, un abattement de 30 % sur la valeur vénale de l'immeuble était appliqué lorsque l'immeuble était occupé, au 1er janvier de l'année d'imposition, à titre de résidence principale par son propriétaire.

L'administration fiscale précisait l'exclusion de ce dispositif pour les SCI de gestion ou d'investissement immobilier.

Saisi par la Cour de cassation, de la question de la conformité de ces dispositions aux principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques, le Conseil constitutionnel décide que la différence de traitement entre le redevable de l'impôt sur la fortune qui est propriétaire de sa résidence principale et celui qui la détient par le biais d'une SCI n'est pas contraire aux principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques.

Le Conseil motive sa décision par le fait que la valeur des parts détenues au sein d'une société civile immobilière ne se confond pas nécessairement avec celle des immeubles lui appartenant. Elle peut donc faire l'objet de règles d'évaluation spécifiques.

Cette décision est applicable à l'IFI, qui a remplacé l'ISF.

## Lutte contre la fraude fiscale



### Fraude fiscale et peine de confiscation et de l'indemnisation de l'État

En matière de fraude fiscale, le juge peut ordonner la confiscation des biens de l'auteur des faits, ou de la société majoritaire de la société condamnée.

Toutefois cette lourde peine doit être nécessaire et proportionnée. (Cour de cassation, ch.crim. 29 Janvier 2020, n°17-83.577).

En l'espèce, deux SCI étaient poursuivies notamment pour blanchiment de fraude fiscale, au bénéfice d'une société dont elles étaient associées majoritaires.

Les juges du fond les avaient condamnées à la confiscation de leurs biens.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel au motif qu'aucun élément ne permettait de déterminer si cette peine était proportionnée et nécessaire.





### Un licenciement après l'annonce d'un burn out est discriminatoire

Lancer une procédure de licenciement huit jours après avoir reçu un courrier du salarié l'informant de son burn out est un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

L'employeur a l'interdiction de sanctionner son salarié en raison de l'état de santé de ce dernier (C. trav., art. L. 1132-1). Lorsque le salarié pense être victime d'une telle discrimination, il doit présenter au juge les éléments de fait qui la constituent, le juge étant chargé d'apprécier si ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination). Si tel est le cas, l'employeur doit prouver que ses décisions mises en cause étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (C. trav., art. L. 1134-1).

Dans le cadre d'une auto évaluation remplie avant un arrêt de travail, un salarié avait sollicité un meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Suite au courriel évoquant son burn out, ses supérieurs l'avaient rencontré pour un entretien informel afin de s'entretenir au sujet de ses problèmes de santé. Six jours plus tard, le salarié se voyait reprocher la "non réalisation du budget", un "manque de communication", ainsi que le fait qu'il "n'y était plus" aux dires de ses responsables. Il est licencié pour insuffisance professionnelle.

Le salarié estime avoir été victime d'un licenciement discriminatoire. En face, son employeur soutient que le motif du licenciement n'était pas lié à l'état de santé du salarié, mais à une insuffisance professionnelle. Or les griefs tirés d'une prétendue insuffisance professionnelle semblent être nés très peu de temps après la réception d'un courriel envoyé par le salarié. Ce dernier y mentionnait avoir été arrêté par son médecin traitant pour burn out avant ses congés d'été, mais qu'il souhaitait reprendre le travail, contre l'avis du médecin. Huit jours après, il reçoit sa convocation à un entretien préalable de licenciement.

Une temporalité pour le moins douteuse, selon la Cour de cassation. "L'employeur avait engagé une procédure de licenciement à l'encontre du salarié, qui comptait 25 ans d'ancienneté, quelques jours seulement après l'envoi de son courriel d'alerte concernant la dégradation de son état de santé en lien avec le travail", affirment les juges. D'autre part, aucun des griefs invoqués à l'appui de ce licenciement n'était établi.

Dès lors, le salarié présentait bien des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé. Il est donc fondé à demander la nullité de son licenciement, ainsi que des dommages et intérêts en réparation de la discrimination dont il a fait l'objet.

**Cass. soc., 5 févr. 2020, n°18-22.399**

### Rappel : faute lourde et responsabilité civile du salarié envers son employeur

Pour rappel, la faute lourde, plus importante encore que la faute grave, révèle l'intention de nuire du salarié.

Cette faute lourde se caractérise ainsi par « l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise » (Cass. Soc. 22 octobre 2015, n°14-11.291).

Outre qu'elle prive le salarié de toute indemnité de rupture, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice au titre des congés payés acquis non pris, la faute lourde permet d'engager la responsabilité contractuelle du salarié pour lui réclamer réparation du dommage causé à l'entreprise si cette faute présente un caractère de gravité exceptionnel.

Par exemple, un salarié qui détourne la clientèle de l'employeur au profit d'une société concurrente commet une faute lourde et peut être condamnée à indemniser le préjudice subi par l'entreprise. Dans cette affaire, le salarié a été condamné à verser à l'employeur 15 000€ de dommages-intérêts (Cass. Soc. 27 février 2013, n° 11-28.481).

Également, dans un arrêt récent du 27 novembre 2019, la Cour de cassation est venue condamner un salarié à indemniser le préjudice moral et d'image de son employeur en raison d'un comportement constitutif d'une faute lourde.

Dans cette affaire, le salarié avait transféré à un concurrent direct des échanges entre son employeur et une société cliente sur un marché en cours et avait incité la société concurrente à présenter une contre-proposition par un contact direct avec un membre de la société cliente et ce dans le but affirmé de faire perdre le marché à son employeur (**Cass. Soc. 27 novembre 2019, n° 17-27.933**).



## INVESTISSEMENT : LE COLIVING

Ce n'est pas de la colocation, ce n'est pas un séjour à l'hôtel ou un séjour de courte durée dans un appartement et ce n'est pas non plus qu'un partage d'espaces de vie communs. Le coliving c'est un peu tout cela à la fois.

Né dans les années 2000 aux États-Unis, le « coliving » est un habitat partagé au sein d'un immeuble ou dans une grande maison et se décompose d'espaces privatifs (chambre de l'occupant avec, selon les opérations, une salle de bain et une petite cuisine privée), semi-privatifs (grande cuisine, vaste salon) et partagés (salle de cinéma, de sport, de jeux, piscine, rooftop etc). Le coliving permet également l'accès à un grand nombre de services parmi lesquels l'accès à internet, le ménage, le repassage, le linge de maison ou encore des sorties et évènements.

Ces logements sont ainsi destinés aux jeunes actifs, de 25-35 ans, qui arrivent dans une ville sans connaître personne et cherchent un logement clés en main. Ils ne veulent pas acheter de meubles et souhaitent un accès direct à de nombreux services et rencontrer des gens.

Certains opérateurs vont même plus loin en alliant coworking et coliving, pour permettre aux locataires de vivre au-dessus de leurs bureaux. C'est le cas par exemple à Marseille où les anciennes Galeries Lafayette ont été réhabilitées pour créer The Babel Community ; dans cet immeuble, on trouve des studios et des deux-pièces mais aussi des bureaux individuels, des postes de travail en open space, des bureaux multipostes et des salles de réunion ainsi qu'un restaurant et une salle de sport.

Déjà très en vogue dans les pays anglo-saxons, le coliving se développe de plus en plus dans les métropoles françaises. En France, il y a dix fois plus de demandes que de places disponibles. Investisseurs, il peut donc être intéressant de surfer sur cette vague du coliving afin de garantir une forte demande locative. C'est un produit d'avenir pour lequel les investisseurs peuvent espérer entre 8% et 10% de rendement selon des spécialistes.

Ce type de placement peut s'envisager pour différents types de budget et de placement. En effet, et même si en théorie ce type de placement ne s'adresse pas à tout le monde puisque les résidences sont vendues en bloc (autrement dit, vous devez faire l'acquisition de l'ensemble de l'immeuble ou de la maison), il demeure possible d'investir avec quelques milliers d'euros.

En effet, pour reprendre l'exemple de la résidence Babel Community à Marseille, celle-ci a été en partie financée par des particuliers, via la plateforme de crowdfunding Anaxago. De même, certaines SCPI commencent à se positionner sur des projets de coliving.

Si vous êtes intéressé par ce type d'investissement, le cabinet peut naturellement vous conseiller et vous accompagner dans ce projet.



## NOUVEAUTÉ À LA VENTE



Le cabinet Céline CARSALADE a le plaisir de vous présenter ce magnifique appartement 3 pièces de 150m<sup>2</sup> à Sin Marteen. Dans une résidence de haut-standings, vous trouverez une terrasse de 50m<sup>2</sup> offrant une vue d'ensemble sur l'océan, un salon, cuisine US équipée ainsi qu'une salle de bain équipé et aménagé avec gout.

Vous aurez à disposition dans cette résidence de haut-standing des services tels qu'une salle de sport, une magnifique piscine à débordement ainsi qu'une Marina privée. Ce magnifique appartement est vendu meublé.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter.

**Parce que la réglementation, tant fiscale qu'immobilière, se complexifie, pensez à confier vos transactions immobilières à un professionnel de confiance**

Le CABINET CELINE CARSALADE est membre de l'AAMTI, association des avocats mandataires en transactions immobilières, et intervient régulièrement en tant que mandataire en transactions immobilières. Grâce à ce statut, il vous accompagne de près dans vos différents projets immobiliers, tant à Saint-Barthélemy qu'en métropole.

L'opération de transaction relative à un bien immobilier nécessite une expertise à la fois juridique et immobilière. C'est pourquoi, aux côtés de celle du notaire et de l'agent immobilier, l'intervention de l'avocat apporte une plus-value à l'opération de transaction immobilière. En effet, en tant que professionnel du droit en général, et expert du droit immobilier en particulier, notamment grâce à son activité à Saint-Barthélemy, le cabinet est le mandataire naturel qui apportera la sécurité nécessaire à vos actes. Les obligations déontologiques qui lui incombent permettront de sécuriser au mieux vos opérations.

Information, contrôle, efficacité, confidentialité et loyauté seront les maîtres mots tout au long de la transaction.

Depuis la loi HOGUET du 2 janvier 1970, l'avocat a la possibilité d'exercer l'activité de mandataire en transactions immobilières à titre accessoire à son activité.

Ainsi, le Cabinet met ses compétences à profit pour se charger, pour votre compte, de mener, dans toutes ses phases, l'opération de vente de votre bien immobilier.

A ce titre, le cabinet propose notamment des biens immobiliers, la plupart de luxe, à la vente qu'il sera honoré de vous présenter.

Pour cela, n'hésitez pas à aller consulter les différentes annonces sur le site internet du cabinet

(<https://carsaladelawfirm.com/transactions-immobilières-biens-a-vendre/>) ou sur la page Facebook du Cabinet (Cabinet Céline Carsalade – Transactions immobilières)

# Céline CARSLADE

*Avocat associé*

## Mathurin BRAZ

*Avocat collaborateur*

## KHATIB SAIDANI

*Négociateur immobilier et développeur*



CELINE CARSLADE

AVOCAT • LAW FIRM • ST BARTH • TOULOUSE

TOULOUSE

### CABINET TOULOUSE

76 ALLEE JEAN-JAURES  
31000 – TOULOUSE  
Téléphone : 05 62 18 09 66

Casablanca

### CABINET CASABLANCA

265 BD ZERKTOUNI, étage 9  
20220 CASABLANCA  
Téléphone : +212 529 040 701

SAINT-BARTHELEMY

### CABINET 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